



PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

modus consulting
Recursos Humanos y Formación

Somos profesionales de la psicología organizacional, con más de 20 años de experiencia en consultoría y formación empresarial.



Consultoría de
Recursos Humanos



Proyectos
Formativos

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

¿Qué es el derecho a la desconexión digital?

El derecho a la desconexión digital supone que fuera del horario laboral, los empleados no tienen la obligación de atender ningún tipo de comunicación de la empresa, tanto de sus superiores como de sus compañeros o de clientes, e incluso pueden desconectar los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa durante sus periodos de descanso, permisos y vacaciones (aunque el protocolo puede contemplar excepciones justificadas en las que los empleados deberán estar localizables).

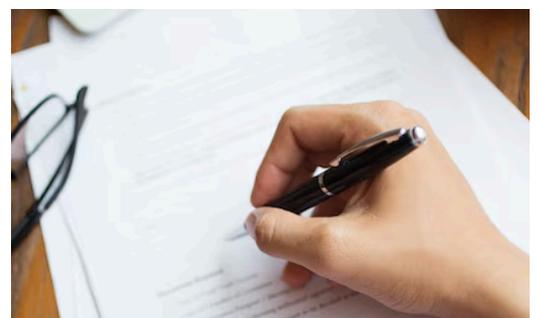
¿Qué es el Protocolo de Desconexión Digital?

Un protocolo de desconexión digital es un documento en el que se recogen la política interna y las medidas tomadas por la empresa para garantizar el derecho a la desconexión digital de todos sus empleados (presenciales, a distancia, a jornada completa, a jornada parcial, incluidos directivos).

¿Por qué implantarlo?

- **Mejora del bienestar de los empleados:** Promueve un entorno laboral saludable, mediante el equilibrio entre la vida laboral y personal, reduciendo el estrés y la fatiga tecnológica.
- **Incremento de la productividad:** El respeto de los tiempos de descanso permite a los empleados desconectar completamente y recargar energías, mejorando su rendimiento y creatividad durante las horas laborales.
- **Cumplimiento normativo y prevención de sanciones:** Asegurar que la empresa cumple con la normativa laboral vigente, evitando multas y conflictos legales derivados de posibles inspecciones o denuncias.
- **Reducción de riesgos psicosociales:** Limitar la exposición continua a las comunicaciones laborales para disminuir riesgos asociados al estrés, burnout y problemas de salud mental.
- **Fortalecimiento de su reputación en el mercado laboral:** Priorizar la salud y el bienestar de sus empleados atrae nuevos talentos y genera un mayor compromiso y lealtad por parte de los equipos actuales.

Disponer de un Protocolo de Desconexión Digital es una obligación.





Fundamentos legales vinculantes:

➔ Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

Cualquier modificación de las condiciones de trabajo debe incluir la organización del trabajo y las jornadas reguladas para evitar que los empleados sufran consecuencias perjudiciales por la actividad laboral fuera de horario.

Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales

➔ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Esta ley establece la obligación de evaluar y gestionar todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales derivados de la sobrecarga digital o el estrés relacionado con la conectividad continua, por lo que el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores mediante la planificación y la adopción de medidas preventivas adecuadas, incluyendo los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo y el uso de tecnologías.

Artículo 33. Consulta de los trabajadores.

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a: a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

Fundamentos legales vinculantes:

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digital

La ley establece el derecho de los trabajadores a desconectar fuera de su horario laboral, especialmente en el contexto del teletrabajo. Esta ley exige que las empresas implementen protocolos que aseguren que los trabajadores puedan ejercer este derecho sin sufrir consecuencias laborales.

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

La ley establece que las empresas deben implementar medidas preventivas contra el acoso, lo que se extiende a un ámbito digital donde el uso excesivo de las tecnologías laborales puede llevar a situaciones de presión psicológica.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

" 1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital."

Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual

Aunque esta ley se centra principalmente en la protección contra la violencia sexual, también incluye disposiciones para el ámbito laboral y la necesidad de medidas para evitar la conexión digital indebida en el contexto de la protección de los derechos de los empleados.

Se considera una ley vinculante ya que la prevención en el ámbito laboral establecida en el Artículo 12 debe incluir evitar la conexión digital indebida como medida de prevención.

NUESTRA OFERTA DE SERVICIO

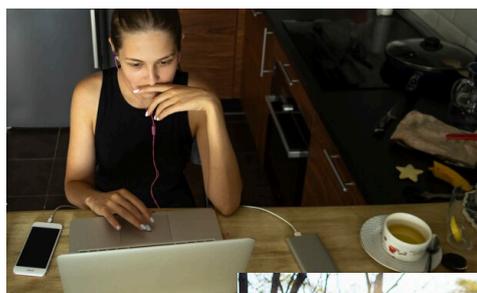
Elaboración del Protocolo de Desconexión Digital

- » Iniciamos el proceso con la recolección de la información necesaria para garantizar el diseño del protocolo adaptado a las jornadas, condiciones laborales, recursos tecnológicos disponibles y las peculiaridades del teletrabajo que se realice dentro de la organización.

En caso de ser necesario se ofrecerá formación/capacitación para quienes se responsabilicen por la implantación del Protocolo de Desconexión Digital y del diseño de las políticas de desconexión en la organización.

- » Desarrollamos junto con las personas responsables la **elaboración y adaptación del Protocolo de Desconexión Digital** a sus requerimientos.
- » **Impartimos formación en sensibilización sobre desconexión digital para toda su plantilla**, con el fin de facilitar la comprensión de los riesgos asociados con la hiperconectividad y las medidas preventivas para proteger su salud y bienestar.

La sensibilización sobre la desconexión digital no solo protege la salud de los empleados, sino que también aumenta su productividad y satisfacción laboral.



<https://modusconsulting.es/>

