

En los últimos tiempos, se ha producido una potenciación de ciertos modelos de organización empresarial (como el trabajo a distancia/teletrabajo), existiendo además una creciente innovación en procesos industriales que han implicado un gran **avance tecnológico**. Esto, sumado a otras circunstancias sociales por las que nos hemos visto afectados (pandemia generada por la COVID-19), en algunas situaciones nos ha conducido a una **conexión permanente**. Esta hiperconexión afecta de forma directa en las relaciones sociales y laborales, y si no se gestiona de manera adecuada, puede afectar perjudicialmente a nuestra salud.

El **trabajo a distancia y/o teletrabajo** indudablemente presenta muchas **ventajas**, tanto para la empresa como para la persona trabajadora, como: favorecer la conciliación laboral y familiar, flexibilidad de horarios, menores costes para la empresa, disminución del absentismo laboral, etc. Pero también conlleva **desventajas** como la dificultad de comunicación, el aislamiento, la aparición de entornos de trabajo inadecuados en el hogar, la necesidad de disponibilidad en todo momento, una mala gestión del tiempo, incertidumbre en el desempeño del rol, alargamiento de jornadas, etc. **Consultar: Tríptico sobre Teletrabajo.**

Una sobreexposición a la conectividad digital puede producir efectos perjudiciales en nuestra **salud mental**, nuestra **salud cardiovascular** y derivar en otros **problemas de origen musculoesquelético**.

Consultar: Cartel postura correcta frente al ordenador.



La **desconexión digital** surge de la necesidad de **garantizar el descanso, la intimidad y la conciliación laboral / familiar / social** de la persona trabajadora estableciendo unos límites a la jornada laboral.

Consultar: Medidas preventivas para la persona trabajadora.

RECUERDA: Se considera **descanso laboral** al periodo de tiempo en el que la persona trabajadora no está obligada a prestar sus servicios al empresario/a. Será el tiempo fuera de la jornada laboral (además de los descansos diarios y/o semanales, se consideran pausas, vacaciones, permisos, excedencias, etc.) establecido en el contrato de trabajo, convenio o en el Estatuto de los Trabajadores.

IMPORTANTE: La **Ley Orgánica 3/2018**, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y La Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, establece para todas las empresas y organizaciones (públicas y privadas, independientemente de cual sea su tamaño, nº de trabajadores y/o trabajadoras o sector de actividad) la **obligación de garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras**.



¿Cómo garantizar la desconexión digital?

Para ello, es necesario definir una **política e implantar un protocolo de desconexión digital adaptado** a las características y necesidades de cada empresa y trabajadores/as, previa consulta y participación (o en su caso a sus representantes), donde se regulen las comunicaciones electrónicas por parte de la empresa hacia sus trabajadores/as fuera de la jornada laboral, estableciendo modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y las reglas de disponibilidad en su caso (jornada completa, parcial, presencial, a distancia, etc.). Igualmente se fomentarán acciones de formación y sensibilización a toda la plantilla para que se cumplan dichas medidas.

De esta forma se limita el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, respetando la duración máxima de la jornada. La persona trabajadora solamente tiene que estar pendiente de sus dispositivos para cuestiones laborales en su horario de trabajo.

Consultar: Medidas preventivas para la empresa.

A tener en cuenta:

Existen **situaciones de exclusión** de las medidas del protocolo de desconexión digital, y como tal deben estar contempladas en el mismo, **previa información y consentimiento** de las personas que puedan verse comprometidas, como pueden ser casos en que de manera puntual se den situaciones de causa de fuerza mayor, que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para la empresa, requiriendo una rápida actuación por parte de la persona trabajadora en un momento concreto.