

# SALUD LABORAL

nº 1239

## DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

### *Proteger los derechos laborales y la salud*



*En el actual contexto de creciente digitalización, la Desconexión Digital se ha consolidado como un derecho esencial para garantizar el equilibrio entre la vida personal y profesional. Desde la FEUSO, queremos recordar en este escrito la importancia de este derecho y las obligaciones que tienen las empresas para asegurar su cumplimiento.*

#### ¿Qué es la desconexión digital?

Es el derecho de las personas trabajadoras a no estar disponibles fuera de su jornada laboral, sin sufrir consecuencias negativas. Este derecho está reconocido en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

#### ¿Por qué es fundamental la desconexión digital?

El uso excesivo de la tecnología en el ámbito laboral puede tener efectos adversos sobre la salud física y mental. La dificultad para desconectar fuera del horario laboral contribuye al aumento del estrés, la fatiga y la reducción de la calidad del descanso.

La supervisión constante a través de herramientas digitales puede generar riesgos psicosociales, y la

falta de límites claros entre trabajo y vida personal afecta a la conciliación.

#### Obligaciones de las empresas

Para garantizar el derecho a la Desconexión Digital, las empresas deben:

- Elaborar una política interna de desconexión digital, integrada en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Consultar con los representantes de los trabajadores antes de implementar medidas.
- Establecer mecanismos concretos para evitar la conexión fuera del horario laboral.
- Definir reglas claras sobre disponibilidad laboral.
- Desarrollar formación y sensibilización sobre la importancia de la desconexión digital.
- Realizar evaluaciones periódicas de los riesgos asociados a la hiperconectividad.



### Marco normativo: artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018

El artículo 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018 establece que las personas trabajadoras y los empleados públicos tienen derecho a la desconexión digital para garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar.

Además, el artículo 88.3 exige que las empresas elaboren una política interna de desconexión digital y realicen acciones de formación y sensibilización para evitar la fatiga informática. Este marco normativo refuerza el derecho a no responder a comunicaciones fuera del horario laboral sin sufrir ninguna consecuencia.

### Protocolo específico dentro de la Prevención de Riesgos Laborales

La desconexión digital debe formar parte de las medidas de protección de la salud laboral e incluirse dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa. Esto implica identificar y evaluar los riesgos derivados de la permanente conectividad y establecer medidas correctoras para evitar la fatiga digital, el estrés y los riesgos musculoesqueléticos. Además, adaptar los puestos de trabajo digitales para garantizar un uso saludable de la tecnología.

### Vigilancia de la salud

Las empresas tienen la obligación de garantizar el seguimiento de la salud de las personas trabajadoras

para detectar problemas derivados del uso excesivo de la tecnología.

Esto incluye evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales y ergonómicos y medidas para prevenir la fatiga informática y el estrés laboral. También, protocolos para la detección precoz de trastornos musculoesqueléticos derivados del uso inadecuado de pantallas y dispositivos digitales.

### Compromiso sindical de FEUSO: una reivindicación necesaria

En las mesas de negociación colectiva en las que participamos, defendemos desde FEUSO que la desconexión digital sea un derecho efectivo y respetado en todos los sectores educativos.

El uso de tecnologías ha transformado la manera de trabajar y comunicarnos, pero no puede hacerse a costa de la salud mental y física de las personas trabajadoras. Por eso, reclamamos:

- Protocolos claros de desconexión digital para el personal educativo.
- Regulación efectiva de la conexión digital para evitar el abuso de mensajes y correos fuera del horario laboral.
- Más control sobre el impacto de la digitalización en la salud laboral.

### Recuerda: ¡Ignorar órdenes fuera del horario laboral es un derecho!

Los trabajadores y trabajadoras no deben renunciar a su tiempo de descanso, permisos o vacaciones para atender cuestiones laborales. Si se vulnera este derecho, contacta con FEUSO para recibir asesoramiento.

La digitalización no debe poner en riesgo ni tu salud ni tus derechos. Exigimos medidas de prevención eficaces para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

En FEUSO defendemos una desconexión digital real.

La digitalización debe ir acompañada de unos derechos y unas garantías. La desconexión digital no es sólo una opción, sino una necesidad para proteger la salud, la conciliación y la calidad del trabajo.

Por unas condiciones laborales dignas, justas y sostenibles, es necesario garantizar y respetar este derecho.