

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Desconexión digital: no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo

Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

HOJA DIVULGATIVA | MARZO 2025
EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS



✓ ¿QUÉ ES LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

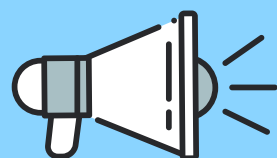
La hiperconectividad a las tecnologías de la comunicación digital de carácter profesional -correo electrónico, llamadas y videollamadas, whatsapps, chats, ...- ha difuminado los límites de la jornada laboral, especialmente a partir de la pandemia y con la generalización del teletrabajo. La desconexión digital supone **establecer limitaciones al uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso**, permisos, vacaciones o bajas por enfermedad.

✓ ¿QUÉ DERECHOS PROTEGE?

- El respeto del **tiempo de descanso** y a la **intimidad** personal y familiar
- La **conciliación** de la actividad laboral y la vida personal y familiar
- La **prevención de riesgos laborales**: sobrecarga mental, ansiedad, tecnoestrés...

✓ ¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN LAS ORGANIZACIONES LABORALES?

- Elaborar una política interna de desconexión digital.
- Poner en marcha medidas concretas y reglas de disponibilidad.
- Definir acciones de sensibilización y formación.
- Reconocer los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores de la entidad (integrar la actividad preventiva en la empresa, adoptar medidas necesarias, evaluar los riesgos, etc.)



Desde Fundación Mujeres promovemos el empoderamiento y empleabilidad de las mujeres, especialmente desempleadas, con especiales dificultades de acceso y mantenimiento de empleo, víctimas de discriminación múltiple o pertenecientes a colectivos en riesgo y mujeres víctimas de violencia de género y del ámbito rural, para el acceso y permanencia en el mercado laboral.

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

HOJA DIVULGATIVA | MARZO 2025
EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

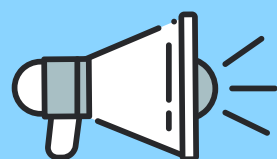


¿QUÉ NORMATIVA RECOGE EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL?

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales

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.
2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la **negociación colectiva** o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
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. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.



Desde Fundación Mujeres promovemos el empoderamiento y empleabilidad de las mujeres, especialmente desempleadas, con especiales dificultades de acceso y mantenimiento de empleo, víctimas de discriminación múltiple o pertenecientes a colectivos en riesgo y mujeres víctimas de violencia de género y del ámbito rural, para el acceso y permanencia en el mercado laboral.