

# La UPRL informa

## DESCONEXIÓN DIGITAL



El derecho a la desconexión digital es un derecho laboral de los empleados a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional o del software de la organización -ordenadores, teléfonos móviles corporativos, etc.- durante sus períodos de descanso y vacaciones y a no contestar a las llamadas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, videollamadas, o cualquier otro tipo de comunicación digital, en el ámbito laboral y fuera del horario habitual de trabajo.

Al mismo tiempo, es el derecho de los trabajadores a apagar dichos dispositivos una vez termine la jornada laboral. Este derecho está reflejado en el Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

En la práctica, una vez terminado el horario de trabajo, el jefe no debe contactar con el trabajador para hacerle preguntas, darle nuevas órdenes, instrucciones o mandar tareas profesionales. Ha de esperar a que empiece la siguiente jornada laboral. En caso en el que el jefe contacte con el trabajador con fines profesionales, éste tiene derecho a no contestarle fuera de su jornada laboral.

El derecho a la desconexión digital se creó para adaptar los derechos de los trabajadores a la nueva realidad de la era digital con el objetivo de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, fuera del tiempo de trabajo legal, así como la intimidad personal y familiar de los trabajadores.

# La UPRL informa

De esta manera se protege a los trabajadores de las intrusionas de la organización en el horario dedicado a fines particulares o familiares.

También es una medida de prevención de riesgos laborales, para frenar la sobrecarga mental que puede conllevar la falta de la desconexión del trabajo. La hiperconectividad y estar siempre pendiente y preocupado por el trabajo, puede conducir al estrés y la ansiedad. Una mejor administración del tiempo conduce a mayor motivación de los trabajadores y mejores resultados en cuanto a productividad y rendimiento.

Tienen derecho a la desconexión digital los trabajadores (incluidos los que ocupen puestos directivos), así como los empleados públicos. El derecho a la desconexión digital aborda sobre todo el teletrabajo, a las personas que trabajan a distancia, debido a su mayor riesgo de confusión entre trabajo y vida personal.

Este derecho se aplica en todos los ámbitos, pero, sobre todo, se garantiza 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.

El tiempo de disfrute del derecho a la desconexión digital será el tiempo fuera de la jornada laboral establecida en el contrato de trabajo, convenio o en el Estatuto de los Trabajadores.

Por ejemplo, si el trabajador tiene una jornada de 8:00 a 15:00 horas, el descanso y derecho a la desconexión digital lo tendrá a partir de 15:00 horas y hasta las 8:00 del día siguiente.

De esta forma se limita el uso de los medios tecnológicos de comunicación y de trabajo de la organización durante los periodos de descanso, respetando la duración máxima de la jornada.

El trabajador solamente tiene que estar pendiente de sus dispositivos para cuestiones laborales en su horario de trabajo.

