

# La desconexión tecnológica en el trabajo, una cuestión de salud y productividad



1. - Dr. Francisco Trujillo Pons ([LinkedIn](#))



**2. - Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universitat Jaume I (Castellón, España).**

ESQUEMA de la sesión:



1. DISTRACTORES DIGITALES
2. TIEMPO TRABAJO Y DESCANSO
3. NORMATIVA ESPAÑOLA
4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA
5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
6. PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES
7. ACTAS DE INFRACCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO
8. BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES
9. RIESGOS PSICOSOCIALES
10. CONCLUSIONES

*DERECHO DEL TRABAJADOR EN LA ERA DIGITAL*



DISTRACTORES LABORALES (TIC)



**3. - Smartphone**



**4. - Smartwatch**



**5. - Tablet**





**6. - WhatsApp**



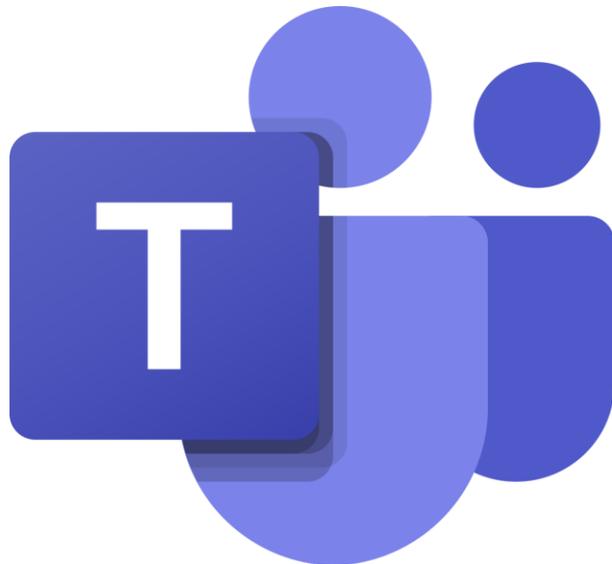
**7. - Telegram**



8. - Zoom



9. - Webex



10. - Teams

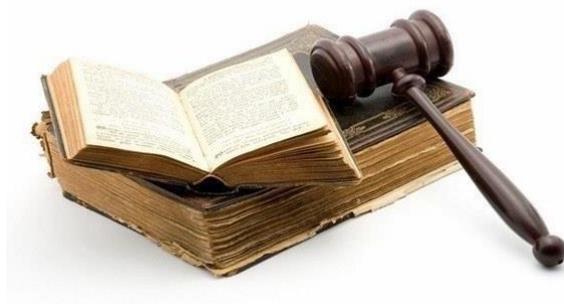


11. - Skype

FRONTERAS TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO DIFUMINADAS



NORMATIVA ESPAÑOLA:



- 1) Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) como un derecho del trabajador conforme a sus artículos 88 (desconexión digital), 91 (negociación colectiva), disposición final decimotercera (art. 20 bis ET para trabajadores de empresas privadas) y disposición final decimocuarta (art. 14 j bis para trabajadores de empresas públicas);
- 2) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), con la inclusión del señalado artículo 14 bis;
- 3) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) con la inclusión más específica y directa de un nuevo añadido (en forma de bis) en el artículo 20 e, indirectamente en su sección quinta (arts. 34 -jornada, 37 —descanso semanal, fiestas y permisos— y 38 —vacaciones anuales—);
- 4) Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD) en su artículo 18, el legislador español se limita prácticamente a remitirse a lo ya establecido en el citado artículo 88 de la LOPDPGDD;
- 5) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL) en tanto se establece en su artículo 14 la obligación del empresario de proteger a sus trabajadores como garante y deudor de la seguridad y salud en el trabajo, así como por extensión, en su amplia normativa de desarrollo (reglamentos sobre servicios de prevención, sobre pantallas de visualización de datos, etc.) como en otras disposiciones técnicas que sin ser vinculantes son muy necesarias (las conocidas como Notas Técnicas de Prevención que elabora el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo)

1. *LOPDGDD art. 88.*
2. *ET art. 20 bis*
3. *EBEP art. 14 j) bis*
4. *LTD art. 18*
5. *Convenios colectivos*
6. *Pactos individuales*

**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.

**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.

• Se añade por la disposición final 13 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. [Ref. BOE-A-2018-16673](#)

CAPÍTULO I

Derechos de los empleados públicos

[Bloque 20: #14]

**Artículo 14. Derechos individuales.**

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la **desconexión** digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.





*Efecto escoba, arrastra a otros como el tiempo de trabajo y la seguridad y salud en el trabajo.*



*Ya tenía acomodo normativo en España desde el derecho al descanso, como desde las normas de seguridad y salud en el trabajo.*



### **Prevención Riesgos Laborales**

*Sin definición jurídica, sin régimen sancionador, sin garantías específicas.*



*El legislador cede el papel de la regulación a la negociación colectiva y a las políticas internas o protocolos de actuación*



**Formulario acuerdo de desconexión digital. Tirant lo Blanch, 2020. Documento TOL7.935.086.**

En....., a ... de ..... de .....

Reunidos:

De una parte:

Don/Doña..... con DNI..... en calidad de presidente/a del Comité de empresa y Don/Doña..... con DNI..... en calidad de secretario/a del Comité de empresa (\*).

De otra parte:

Don/Doña..... con DNI..... en calidad de Administrador/a único de la empresa (\*\*).

**MANIFIESTAN**

*Que ambas partes en la representación que ostentan se reconocen mutuamente capacidad suficiente para celebrar el presente acuerdo.*

*Que la empresa ha puesto a disposición las siguientes herramientas tecnológicas distribuidas de la siguiente manera:*

Nombre del/la trabajador/a .....

Herramientas tecnológicas:

.....

.....

*El artículo 20 bis del Estatuto de los trabajadores establece que 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.*

**Acuerdos**

*Primero. — Los trabajadores y trabajadoras se comprometen a realizar un uso responsable de las herramientas tecnológicas facilitadas por la empresa, así como procurar el cuidado de las mismas.*

*Segundo. — Fuera del horario de trabajo los trabajadores y trabajadoras (.....conveniente especificar el mismo) tendrán derecho a la desconexión digital (.....explicar en función del trabajo en qué consistiría: correos, llamadas...) a fin de garantizar su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*

*Tercero. — .....(cualquier cuestión al respecto que se quiere acordar).*

*Igualmente, las partes se someten a los juzgados y de para dirimir cuantas cuestiones se susciten en relación a la aplicación de este acuerdo.*

*Y en prueba de conformidad, firman el presente acuerdo por triplicado en el lugar y fecha arriba señalado.*

Fdo.

**POR LA EMPRESA**

Fdo.

**POR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

En [CIUDAD], a [DÍA] de [MES] de [AÑO].

#### REUNIDOS

De una parte D./Dña. [NOMBRE], con DNI [DNI], en nombre y representación de la empresa [NOMBRE\_EMPRESA] con NIF [NIF], código cuenta de cotización [NUMERO], actividad de [ACTIVIDAD\_EMPRESA], con domicilio social en [DOMICILIO\_SOCIAL], c/ [CALLE].

De otra D./Dña. [NOMBRE TRABAJADOR\_A], con DNI [DNI], con domicilio en [DOMICILIO\_SOCIAL], c/ [CALLE] con plena capacidad de obrar, que actúa en nombre propio.

#### MANIFIESTAN

I.— Que el/la trabajador/a D./Dña. [NOMBRE TRABAJADOR\_A] presta servicios con el grupo profesional de [GRUPO\_PROFESIONAL] realizando [ESPECIFICAR ACTIVIDAD].

II.— Que para el correcto desempeño de su actividad laboral [NOMBRE\_EMPRESA] ha puesto a disposición del/la trabajador/a las siguientes herramientas tecnológicas [ESPECIFICAR] (1), junto un vehículo, propiedad de la mercantil, para realizar sus desplazamientos con motivo de las funciones que desarrolla.

III.— Que reconociéndose mutua capacidad de obrar, es interés de ambas partes concretar, en paralelo al contrato laboral firmado el [FECHA], el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, en cumplimiento de la vigente normativa sobre Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

IV.— Que para garantizar un uso adecuado de las herramientas de trabajo facilitadas por [NOMBRE\_EMPRESA], entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición del/la trabajador/a, se establecen las siguientes:

#### CLÁUSULAS

Primera. — [NOMBRE\_EMPRESA] reconoce el derecho del/la trabajador/a no responder a los emails, mensajes y llamadas profesionales fuera del horario y días de trabajo concertado, y que, en su caso concreto se limita a los días laborables en horario de [HORA] hs— [HORA] hs de [DÍA] a [DÍA], salvo causa de fuerza mayor. Este derecho se extiende al periodo vacacional previamente consensuado con la empresa.

Segunda. — D./Dña. [NOMBRE TRABAJADOR\_A] deberá hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas puestas a su disposición (1), teniendo en cuenta que los sistemas y equipos informáticos puestos a disposición son de uso profesional. (2)

[NOMBRE\_EMPRESA] podrá realizar excepcionalmente, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un/una trabajador/a, las comprobaciones oportunas y necesarias (entre ellas, controles periódicos o realización de auditorías), en la medida de lo posible en presencia del usuario afectado y contando con un representante legal de los trabajadores. (3)

Para garantizar la debida comunicación a los empleados/as que tienen a su disposición medios informáticos, así como el conocimiento de la medida de control adoptada, el/la trabajador/a firmará en paralelo al presente un modelo de política de uso de equipos, internet y correo electrónico en el seno de la empresa. (4)

Segunda.— En lo no regulado expresamente en el presente acuerdo se aplicará la regulación fijada en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), así como Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, con especial atención a lo dispuesto en los arts. 87, 88, 90 y 91.

Ambas partes, ratificando el contenido del presente documento, lo firman por duplicado y a un solo efecto en lugar y fecha arriba indicados.

[SELLO\_Y\_FIRMA]

[FIRMA]

LA EMPRESA

EL/LA TRABAJADOR\_A

(1) Especificar: teléfono, ordenador, correo electrónico, etc.

(2) De querer posibilitar el uso personal limitado: "No obstante, la utilización excepcional de las citadas herramientas para fines personales de carácter necesario y perentorio no supondrá incumplimiento laboral."

#### Possible modelo de petición del trabajador del derecho a la desconexión digital. TIRANT ON-LINE, 2020. Documento TOL7.935.087.

#### TEXTO:

En ..... a ... de ..... de 202...

A la atención del gerente de la empresa....., trabajador/a de la empresa por medio del presente escrito vengo a solicitar a la empresa la desconexión digital fuera de mi horario de trabajo para poder garantizar mi intimidad y el derecho a la conciliación familiar.

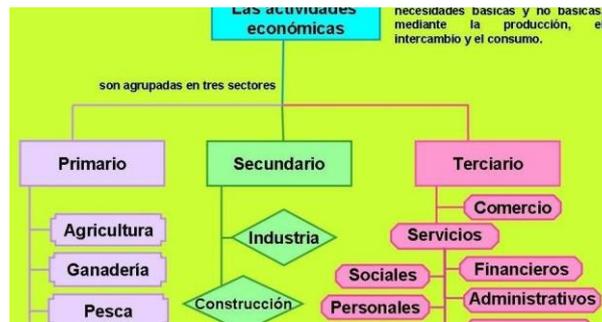
La empresa me facilitó las siguientes herramientas tecnológicas.....(especificar las que se hayan facilitado) para desarrollar mi trabajo.

La jornada laboral pactada es de.....(especificar días de la semana y horario), por lo que fuera del mismo considero no debo realizar las siguientes tareas.....(explicar que función del trabajo en qué consistiría: correos, llamadas...).

Y para que así conste y surta efecto allá donde proceda, firmo la presente solicitud en la ciudad y fecha que figuran en el encabezamiento.

Fdo. Trabajador/a

*Autorregulación y flexibilidad. Amoldables al tipo de sector y actividad.*



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA



*Políticas internas / Protocolos de actuación*



Formación y sensibilización



## PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES



## CALIFICACIÓN DEL DESPIDO



## EL DERECHO SE EJECUTA SOLO EN TIEMPOS DE DESCANSO



## SIN MIEDO A REPRESALIAS



### **12 - Posibles pruebas determinantes**

*El envío reincidente de e-mails fuera de la jornada puede conllevar multas de hasta 7.500 € (art. 7.5 LISOS). Si la empresa no comunica expresamente que sólo deben responderse en horario laboral.*



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL  
SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS DE EMPLEO, INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad

La Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos recoge en su articulado una serie de derechos laborales relacionados con las nuevas tecnologías, como son los siguientes:

- Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral (art. 87).
- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral (art. 88).
- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo (art. 89).
- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (art. 90).
- Derechos digitales en la negociación colectiva (art. 91).

SOLICITO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO:

Que teniendo por presentada esta denuncia contra la empresa Prosegur Alarmas España S.L., la admita a trámite y a la vista de los hechos y razones expuestas, ordene que la Inspección de Trabajo efectúe investigación sobre los hechos relatados en el cuerpo de este escrito, reclamando a la empresa denunciada Prosegur Alarmas España S.L., obligar a la empresa que establezca un protocolo de desconexión digital, y además llevar a cabo acciones de formación y sensibilización sobre desconexión digital. En todo caso, esta cuestión debe integrarse en los planes formativos, y si procede se inicie acta de infracción y se dicte resolución que, sancionando a la empresa, obligue a ésta a ajustarse a derecho, teniéndonos por parte a todos los efectos nuestra condición de interesados y notificándonos el resultado de la misma.

Es de justicia que pido en Tarragona a 20 de Diciembre de 2019.

INFORME DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL ACTUANTE

En relación con su escrito de fecha de entrada en esta Inspección de Trabajo del 20/12/19, contra la empresa PROSEGUR ALARMAS ESPAÑA, S.L. en el sentido expuesto en el mismo que aquí se da por reproducido y que viene a resumirse en:

- La empresa manda correos electrónicos a los trabajadores fuera de la jornada laboral de los mismos, afectando a la conciliación de su vida familiar y laboral e intimidad debida, se informa:

ACTUACIONES REALIZADAS

Consejo Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Cataluña [C] Consejo Inspección de Treball i Seguretat Social de Catalunya

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.

Dando lugar a la extensión de ACTA DE INFRACCIÓN con la consiguiente propuesta de sanción, tipificada y calificada como muy grave en el artículo 8.13 y 8.13-bis del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden (B.O.E. del 8).

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

### **Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.**

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonos correspondientes.

4. Las normas definidoras de infracciones y sanciones no serán susceptibles de aplicación analógica.

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores.

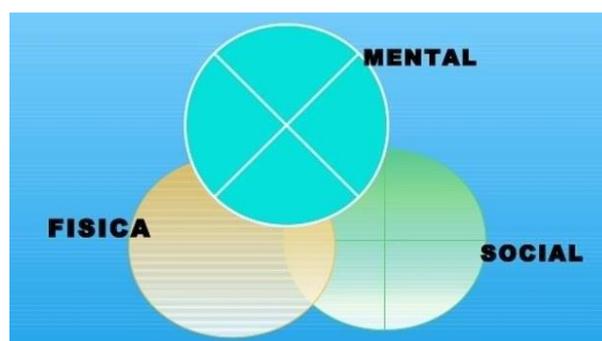
### Buenas prácticas y recomendaciones



¡SE PARTE DE NUESTRA COMUNIDAD!



Botón off necesario para el descanso



**13. - "La salud es un estado de perfecto (completo) bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad"**

**OMS**

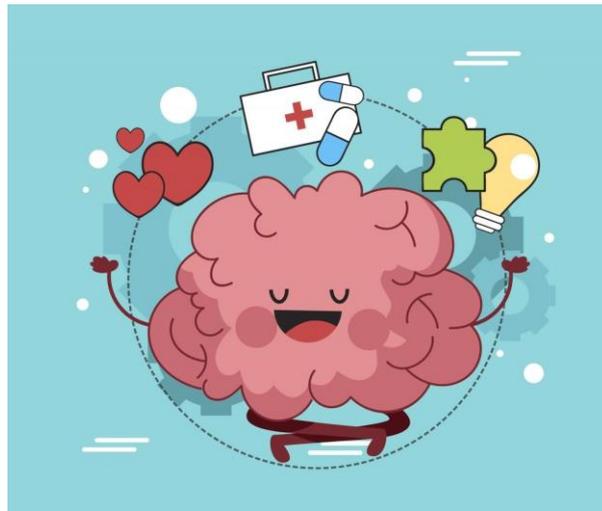
7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá **prever las distracciones o imprudencias no temerarias** que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

15.

## RIESGOS PSICOSOCIALES



**TECNOESTRÉS**

### ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

**APROVECHA SUS VENTAJAS:**  
Las TIC te permiten flexibilizar la jornada laboral. Esto no significa estar disponible 24 horas.

**PARA PREVENIR EL TECNOESTRÉS UTILIZA LAS TIC DE FORMA SALUDABLE**

An illustration showing a man sitting on a large smartphone. He is talking on a mobile phone and looking at a laptop. In the background, a woman is riding a bicycle and a child is playing with a soccer ball on a grassy hill. There are icons for a tree, a Wi-Fi signal, and a location pin.

La empresa debe delimitar los periodos de descanso y el final de la jornada laboral.

Disfruta de tu tiempo libre.

Planifica tus tareas. Trabajar más horas no te hace más productivo.

COD: ACCIÓN 422019-030

FINANCIADO POR:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y POLÍTICA SOCIAL

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E.A.R.

SINDICATO

**15. - Tecnoestrés**



**16. - BURNOUT**

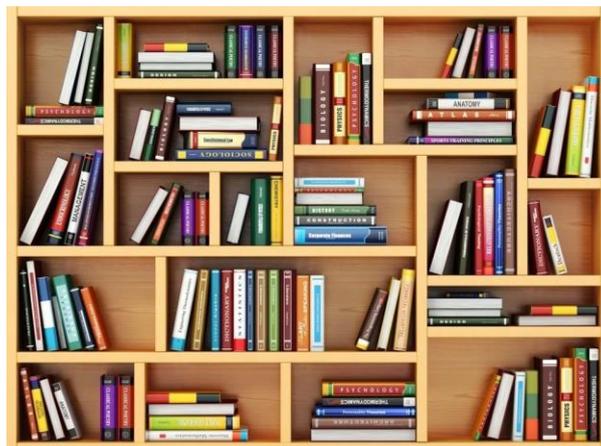


ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO- CONVENIO 190 OIT



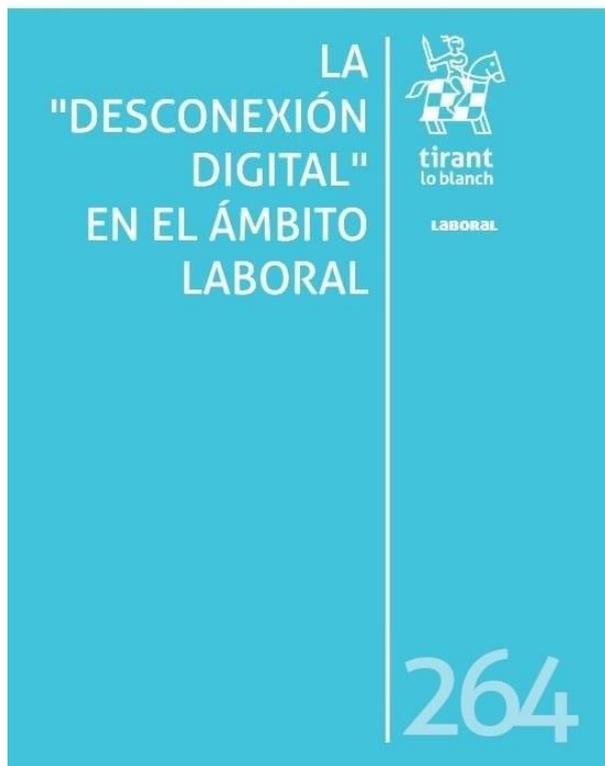
**17. - CIBERACOSO**

Libros publicados





Francisco Trujillo Pons



**19.** - Disponible [aquí](#) 18,9 € papel - 12 € e-book

**20** Disponible aquí ([fatiga informática en el trabajo](#)), 52 euros

La desconexión digital en el trabajo. 1ª ed., diciembre 2020

PORTADA

# LA DESCONEXION DIGITAL EN EL TRABAJO

DANIEL TOSCANI GIMÉNEZ  
FRANCISCO TRUJILLO PONS  
DIRECTORES

AUTORES  
FABIÁN VALERO MOLDES  
ORIOI CREMADES CHUECA  
MANUEL ALEGRE NUENO  
ANA ERCORECA DE LA CRUZ  
ESTELA MARTÍN ESTEBARANZ  
MARÍA GEMA QUINTERO LIMA  
JIMMY PONS CAPÓ  
PHILIPPE GONZÁLEZ TRUJILLO

INCLUYE LIBRO ELECTRÓNICO  
THOMSON REUTERS PROVIEW™

**PUV**  
UNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA

THOMSON REUTERS  
**ARANZADI**

21. - Disponible 42 € en [papel](#) - 29 € [e-book](#)



UNIVERSITAT  
JAUME I  
Facultat de Ciències Jurídiques  
i Econòmiques - FCJE

INCLUYE LIBRO  
ELECTRÓNICO

ARANZADI

22. Disponible [40 euros](#)

***“Los empleados salen físicamente de la oficina, pero no dejan de trabajar. Quedan amarrados por una especie de correa electrónica, como si fueran perros. Los mensajes de texto, los e-mails y demás invaden la vida de los trabajadores” Benoit Hamon (líder socialista francés)***



2 - Benoit Hamon (líder socialista francés)

