



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

Insst
Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA

Propuestas desde la seguridad y salud

Colabora:

QAEC
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CALIDAD



DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA

Propuestas desde la seguridad y salud

Título:

Desconexión digital: guía básica. Propuestas desde la seguridad y salud

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Elaborado por:

María Jesús Otero Aparicio

Jefa Unidad Técnica de Psicosociología. CNNT-INSST

Colabora:

Asociación Española para la Calidad (AEC)

Edita:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

C/Torrelaguna 73, 28027 Madrid

Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27

www.insst.es

Maquetación:

CYAN PROYECTOS EDITORIALES, S.A.

C/ Infanta Mercedes, 62, 3º puerta 8. 28020 Madrid

Tel. 91 532 05 04

www.cyan.es

Edición: Madrid, noviembre 2024

NIPO (en línea): 118-24-041-5

Hipervínculos: El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo, la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<http://cpage.mpr.gob.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:

<http://insst.es/catalogo-de-publicaciones>



ÍNDICE

1. DESCONEXIÓN DIGITAL: CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO.....	7
1.1. Contexto laboral.....	7
1.2. Contexto normativo	10
1.3. Concepto de desconexión digital	13
1.4. Ámbito de aplicación.....	14
2. DERECHOS A PROTEGER A TRAVÉS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL	18
2.1. Derecho al descanso.....	18
2.2. Derecho a la conciliación personal, familiar y laboral	19
2.3. Derecho a la intimidad personal y familiar.....	20
2.4. Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo	21
3. DESCONEXIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	26
3.1. Factores de riesgo asociados a la no desconexión digital.....	28
3.2. Riesgos emergentes asociados	31
3.3. Brecha digital: integración de la diversidad	35
3.4. Consecuencias de la no desconexión digital	41
3.5. Medidas preventivas	43

4. POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL.....	46
4.1. Consulta y participación	46
4.2. Diagnóstico de situación	47
4.3. Protocolo de Desconexión Digital.....	48
4.4. Acciones de Formación y Sensibilización.....	54
4.5. Medidas de seguimiento y control	57
4.6. Vigencia y modificaciones	58
5. VIGILANCIA DE LA SALUD Y ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD	61
6. CONCLUSIONES.....	65
7. ANEXOS	70
ANEXO I. Ejemplo de cuestionario sobre desconexión digital	70
ANEXO II. Glosario de términos	74
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78



1. DESCONEXIÓN DIGITAL: CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO

1. DESCONEXIÓN DIGITAL: CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO

1.1. Contexto laboral

La progresiva **transformación digital** de la economía y el empleo supone un desafío para las empresas y organizaciones y para las personas trabajadoras. Esta transformación busca maximizar la eficiencia y la generación de valor a través de la implementación de servicios e infraestructuras digitales que conllevan el asentamiento de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Persigue la consecución de procesos más ajustados y flexibles necesarios para dar respuesta a los cambios en el entorno y para dar solución a los problemas de manera ágil y eficiente.

Este proceso se caracteriza por su transversalidad afectando a todos los sectores y tamaños de empresa, tanto públicas como privadas; a todas las actividades y puestos de trabajo; a todos los tipos de contrato; a todos los niveles jerárquicos, etc.

La transformación digital se caracteriza por su potencial para modificar y transformar las demandas laborales y los recursos para satisfacerlas, el ritmo y los tiempos de trabajo, el desarrollo de las tareas, la eficiencia de los procesos, la calidad de los

productos y servicios, la organización del trabajo, la asignación de funciones, las competencias requeridas, el desempeño y su evaluación, las relaciones laborales, y un largo etcétera.

La digitalización está favoreciendo oportunidades y mejoras desde la óptica de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (apps para la identificación y evaluación de riesgos, monitorización, formación online, etc.), aunque, paralelamente, puede intensificar algunos factores de riesgo o dar lugar a riesgos nuevos o emergentes derivados del uso (inadecuado) de la propia tecnología (robotización, inteligencia artificial, plataformas colaborativas, virtualización, etc.), de los cambios en la organización del trabajo (teletrabajo, trabajo a distancia, trabajos híbridos, etc.) o de las nuevas formas de empleo (trabajos en plataformas digitales, etc.), con un denominador común: **una mayor prevalencia de riesgos ergonómicos y psicosociales**.

Tanto es así que el **Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027**¹ recoge, entre sus objetivos transversales, el de *“anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo que han traído consigo las transiciones ecológica, digital y demográfica”*, y este propósito se refleja en la actual [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 \(EESST\)](#)² que incorpora como

Objetivo 2 *Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva.* Esta Estrategia sitúa en un lugar preferente la gestión de los cambios derivados de la transformación digital, con especial interés en promover la investigación para conocer el impacto de los cambios tecnológicos en la salud de las personas trabajadoras y anticipar actuaciones preventivas. Para cumplir con este objetivo, entre otras medidas, se propone:

- Favorecer una implantación adecuada del derecho a la desconexión digital.
- Estudiar el efecto de la hiperconectividad en la salud de las personas trabajadoras.
- Elaborar criterios y buenas prácticas en relación con la desconexión digital.

Un elemento clave en este escenario es la **adaptación de las personas trabajadoras** a esta nueva realidad laboral, pues la digitalización no tendrá éxito si no se respetan y fortalecen sus derechos y si no se garantiza su seguridad y salud. El proceso de digitalización puede ser disruptivo para las personas ya que, modifica la organización del trabajo, las demandas laborales, las competencias necesarias, genera nuevos roles y funciones, afecta a la cadena de mando y a la forma de ejercer la supervisión, el control o el liderazgo. *“Adaptarse a los cambios*

*lleva un tiempo y los cambios digitales son tan vertiginosos que merece la pena dedicar el tiempo y el esfuerzo necesarios para posibilitar tal adaptación. La mirada ha de ir desde la tecnología a las personas. El miedo a ser reemplazados, a quedarse desactualizados, a perder estatus, a no adaptarse, etc., son reales y pueden dificultar, retrasar o imposibilitar la adaptación de millones de personas”*³. En definitiva, se habla de *“resiliencia digital que implica garantizar que el modelo europeo en que vivimos, trabajamos, aprendemos e interactuamos en la era digital preserve y garantice los derechos fundamentales y los valores europeos”*⁴.

Esta voluntad de conjugar tecnología y derechos nos conduce irremediablemente a tomar conciencia de que es muy importante promover un **uso adecuado de la tecnología y de los medios digitales** para mejorar el desempeño sin dañar a las personas; sólo así se conseguirá que la transformación digital contribuya al desarrollo social y a una prosperidad integradora y sostenible.

En este sentido es también relevante atender, en el proceso de digitalización, a los colectivos que pueden estar en mayor riesgo o ser más vulnerables, por ejemplo, por el efecto de la brecha digital. Así, la edad es una variable a considerar en este análisis, pues la digitalización no impacta por igual en todos los colectivos.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

Relacionado con lo anterior, el **Objetivo 4** de la EESST indica que *“las características de nuestra población, cada vez más envejecida y diversa, y la existencia de colectivos de personas trabajadoras en situación de mayor riesgo que requieren una especial atención para garantizar su protección, forman parte de los retos que las políticas preventivas deben afrontar en el futuro del trabajo”*. En este sentido, es necesario **atender a la diversidad en los escenarios laborales**, ya que puede ser fuente de vulnerabilidad, desigualdad o incluso de discriminación y, la edad se configura como una variable a considerar de manera prioritaria en el contexto de la digitalización.



En todo caso, el impulso a la transformación digital^{5,6} en todos los ámbitos y, por supuesto también en el ámbito laboral, es una política pública de primer orden, en consonancia con las directrices marcadas por la Unión Europea (UE). Es, por tanto, deseable conjugar las potencialidades de la transformación digital del mundo del trabajo con los derechos de las personas trabajadoras y con su desarrollo personal y profesional.

En este sentido se observan algunas ventajas e inconvenientes potenciales de dicha transformación para las empresas y para las personas:

Puntos fuertes del proceso de digitalización

- Incrementa la adaptación a la variabilidad de las demandas.
- Ahorra costes y tiempos.
- Mejora de la sostenibilidad.
- Aumenta la flexibilidad.
- Facilita la adaptación a las necesidades de las personas.
- Aumenta la calidad de productos y servicios.
- Elimina tareas peligrosas, monótonas, repetitivas.
- Favorece estructuras jerárquicas más planas y participativas.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

- Incrementa la autonomía y la autogestión.
- Mejora la competitividad.
- Etc.

Puntos débiles del proceso de digitalización

- Desregulariza las relaciones laborales.
- Facilita la precariedad laboral.
- Intensifica el trabajo.
- Produce cambios acelerados.
- Genera brechas digitales.
- Favorece el aislamiento social.
- Aumenta la falta de transparencia.
- Ocasiona nuevos o emergentes riesgos laborales.
- Implica una dependencia tecnológica.
- Conduce a la invasión de la esfera personal y familiar.
- Genera nuevas desigualdades o discriminaciones.
- Dificulta el descanso y la desconexión del trabajo.
- Etc.

Por lo tanto, se hace necesario potenciar los efectos positivos de la digitalización y eliminar, reducir o controlar los efectos que pueden perjudicar la salud de las personas trabajadoras, su rendimiento y sus derechos.

1.2. Contexto normativo

El derecho a la desconexión digital aparece regulado, en nuestro ordenamiento jurídico, en 2018.

- [Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales \(LOPDGDD\)](#)⁷

Artículo 88, (LOPDGDD) 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."

Dentro del contexto de la desconexión digital, la LOPDGDD ha añadido:

- Art. 20 bis al texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁸. 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."

- Art. 14 nueva letra j) bis del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público⁹.

"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."

- [Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia \(LTD\)](#)¹⁰

Esta norma recoge una referencia expresa a la necesidad de garantizar el derecho a la desconexión digital también en las modalidades de organización del trabajo a distancia y, muy especialmente, en situaciones de teletrabajo.

Artículo 18, (LTD). Derecho a la desconexión digital.

"1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables".

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso".

Al margen de la normativa referenciada, conviene destacar también los siguientes documentos relativos, por un lado, a la futura regulación específica de la desconexión digital a nivel europeo y, por otro, al criterio que sustenta la actuación inspectora a la hora de realizar el control del cumplimiento de la normativa en materia de desconexión digital.

- [Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión](#)¹¹

Esta Resolución propone a la Comisión Europea el desarrollo de una Directiva que regule, para todos los estados miembros, unos mínimos comunes sobre la desconexión digital. Enmarca tal necesidad en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, en el Pilar Europeo de los derechos sociales, en algunas Directivas, en los Convenios y Recomendaciones de la OIT, en los Acuerdos Marco de los interlocutores sociales, en definitiva, en las políticas de la UE.

Lo más interesante es que contiene un Anexo con los elementos que propone incluir en la futura Directiva que regule el derecho a la desconexión digital. Esta propuesta puede servir de modelo a la hora de implantar las políticas de desconexión digital en empresas y organizaciones.

- [Criterio Técnico \(CT\) 104/2021 sobre la actuación inspectora en materia de Riesgos Psicosociales](#)¹²

Este CT es vinculante para la actuación inspectora en todas aquellas intervenciones que realice en materia psicosocial, en cumplimiento con sus funciones vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido normativo de los convenios colectivos. En este documento se contempla expresamente la actuación de la ITSS ante situaciones que supongan una vulneración de derechos que afecten al tiempo de trabajo, a la intimidad y a la desconexión digital.

1.3. Concepto de desconexión digital

Actualmente no hay una definición legal de desconexión digital.

La Resolución del Parlamento Europeo¹¹ mencionada, considera la desconexión digital como *“el hecho de no realizar actividades o comunicaciones relacionadas con el trabajo por medio de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del tiempo de trabajo”*.

Por su parte, el Diccionario panhispánico del español jurídico¹³ habla de *“el derecho de los trabajadores y empleados públicos a que su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, no se vean negativamente afectados por el uso de dispositivos digitales que pueda efectuar el empleador”*.

Ciertamente la clave parece estar en discernir entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, ya que el derecho a la desconexión digital solo opera durante el tiempo de descanso. En la actualidad esta diferenciación puede ser compleja por la variabilidad de situaciones laborales y personales existentes que dificultan, en la práctica, unificar las jornadas de trabajo y su duración. Esto es así porque el uso de las TIC posibilita, por un lado, la flexibilidad horaria (que, en principio, favorece

la adaptación a las situaciones personales y la salud y el bienestar de las personas trabajadoras), y, por otro lado, favorece una conexión *any time any where* (lo que lleva a confundir conectividad y disponibilidad). Bien es cierto que esta realidad debe conjugarse con el registro horario obligatorio¹⁴ y, por tanto, con el respeto a la duración de la jornada, con independencia de la posibilidad de adaptarla a las preferencias y necesidades personales dentro de los límites marcados por la empresa o por el acuerdo entre las partes.

El derecho a la desconexión digital no es aplicable durante el tiempo de trabajo (incluidas las horas extraordinarias), sino únicamente durante el tiempo de descanso (incluidos permisos, licencias y vacaciones).

1.4. Ámbito de aplicación

El derecho a la desconexión digital ampara a todas las personas trabajadoras, con independencia del sector, actividad, tamaño de empresa, puesto de trabajo, ámbito público o privado, y afecta a cualquier forma de organización del trabajo (presencial, trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo híbrido, etc.) y a todo tipo de contrato o relación laboral.



Un aspecto que resaltar, es el papel de la **cadena de mando**. La evidencia indica que las personas que tienen más responsabilidades en la escala jerárquica son más propensas a no desconectar y a prolongar las jornadas de trabajo y, es por esta razón, por la que la propia Ley reguladora del derecho a la desconexión indica, expresamente, que se han de incluir los **puestos directivos**. Es, por tanto, un derecho transversal y de aplicación a todas las personas trabajadoras.

En cuanto a los distintos sectores, es innegable que aquellas ocupaciones más digitalizadas y que utilizan más intensamente las TIC y otros dispositivos, pueden estar más expuestas. Así se señala en el módulo especial de la Encuesta de Población Activa (EPA)¹⁵ que se llevó a cabo en 2022. Los

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

módulos especiales asociados a la EPA cubren temas relacionados con el mercado de trabajo que complementan la información general recogida habitualmente. En este caso el módulo referido se llevó a cabo en colaboración con Eurostat (Oficina Estadística de la Unión Europea), con el objetivo de disponer de datos concretos sobre las capacidades profesionales de las personas trabajadoras. Las variables de este módulo tienen por objeto proporcionar información armonizada sobre este tema a nivel europeo.

En concreto, se preguntó por el trabajo con dispositivos digitales (ordenadores, tablets, smartphones, etc.). El 30,7% de la población ocupada de España dedica *Todo o casi todo el tiempo* a trabajar con dispositivos digitales. Por ramas de actividad económica, el grado de digitalización es superior en *Información y comunicaciones; actividades financieras, seguros, inmobiliarias* (82% respecto al total de trabajadores). No obstante, destaca el hecho de que un 25% de los que trabajan en *Industria* y un 16% en *Construcción*, dicen manejar todo o casi todo el tiempo un dispositivo digital. En definitiva, es preciso ser conscientes de que la digitalización afecta transversalmente a gran parte de las profesiones con mayor o menor intensidad y del deber de garantizar este derecho también en sectores aparentemente alejados de la digitalización intensiva.

Un objetivo principal del derecho a la desconexión digital y de las normas que lo regulan es garantizar el descanso, especialmente de quienes trabajan en los servicios y ocupaciones que tienen una actividad permanente o cuasi permanente (comúnmente denominadas 24/7), ya que pueden estar más afectados; sin embargo, como ya se ha indicado, ampara a todo tipo de trabajos, aun sin requerir disponibilidad o necesidad de localización, y también, y muy especialmente, a los casos de trabajo a distancia y teletrabajo.

Este derecho admite excepciones que deberían recogerse mediante convenio, acuerdo de empresa o pacto individual (contrato) o, en su caso, en la **Política interna** que sobre desconexión digital deben elaborar todas las empresas y organizaciones, a través del **protocolo o procedimiento** que la desarrolle (ver epígrafe 4). Ocurre en aquellas actividades que obligan a una disponibilidad que supone estar localizable y a una prestación de servicios en el tiempo y forma que se determinen, más allá de la jornada ordinaria de trabajo.

La regulación del **tiempo de disponibilidad** también está prevista en el Art. 7 de la LTD¹⁰, que establece en el apartado c), dentro del contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, el *“horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de*

él, en su caso, las reglas de disponibilidad”. En este sentido, las reglas de disponibilidad, en principio, son las que se marcan en el acuerdo individual entre la empresa y las personas que realizan el trabajo a distancia. Lo mismo cabría esperar, a falta de otra regulación, respecto a las personas que trabajan de modo presencial (sin perjuicio de lo que se pudiera establecer mediante negociación colectiva). Por ejemplo, ocurre en situaciones de tareas urgentes o de fuerza mayor (que es preciso especificar y precisar en lo posible).

Con independencia de la casuística en las reglas, la jurisprudencia sostiene que el tiempo de disponibilidad se considera, bien como tiempo de trabajo en determinadas circunstancias (por ejemplo, si impide el desarrollo normal de la vida privada), o bien como tiempo de descanso, que puede combinarse con algunos episodios puntuales de prestación de servicios, que constituyen, en tal caso, tiempo de trabajo. Así se ha considerado por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en diversas sentencias^{16,17}.

El mencionado Art. 18.2 LTD¹⁰ que limita el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, no conlleva necesariamente la prohibición de cualquier tipo de comunicación

(máxime en el caso de comunicaciones asíncronas como puede ser el correo electrónico), sino en principio, solamente de aquellas que demanden algún tipo de respuesta, interacción o requerimiento para realizar una tarea específica fuera de las horas de jornada ordinaria. Eliminar o prohibir radicalmente cualquier tipo de comunicación fuera de la jornada laboral puede resultar difícil de entender y puede ser contradictorio con la pretendida flexibilidad laboral que permita la adaptación a las necesidades de las personas trabajadoras. En todo caso, lo que se protege básicamente es el derecho a no atender tales comunicaciones (salvo en relaciones laborales sujetas a disponibilidad o en situaciones excepcionales que deben estar previstas) sin recibir represalias de ningún tipo o una consideración negativa del desempeño y a que éstas desaparezcan de la cotidianidad y queden restringidas a situaciones que puedan justificarlas.

Pese a lo indicado, el espíritu de la norma pasa porque la empresa no sólo garantice el disfrute de este derecho, sino que facilite e impulse su cumplimiento y, por tanto, respete y fomente la desconexión durante el tiempo de descanso no sujeto a disponibilidad por parte de la línea jerárquica y de todos los trabajadores y trabajadoras. Sólo así se materializará de manera efectiva.



2. DERECHOS A PROTEGER A TRAVÉS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL

2. DERECHOS A PROTEGER A TRAVÉS DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La desconexión digital es un nuevo derecho cuya necesidad de proteger y garantizar aparece a raíz de la modificación de las condiciones de trabajo fruto de la progresiva e intensa digitalización que conlleva, entre otros efectos, una prolongación habitual de la jornada laboral. Como se ha comentado, la posibilidad de estar conectado en cualquier momento se ha traducido, en no pocas ocasiones, en estar disponible en cualquier momento para la empresa.

A continuación, se llama la atención sobre la importancia de algunos derechos que se ven reforzados con el derecho a la desconexión digital y que son muy relevantes para las personas trabajadoras y para el buen funcionamiento de empresas y organizaciones.

2.1. Derecho al descanso

La digitalización está impactando a múltiples niveles y sobre numerosas condiciones de trabajo y de exposición, siendo el **tiempo de trabajo**, su distribución, ordenación y cuantificación, una de las principalmente afectadas.



El tiempo de trabajo es un aspecto clave de la actividad laboral. Ya la Constitución Española (CE)¹⁸ garantiza el descanso (Art. 40) mediante la limitación de la jornada laboral.

Por su parte, la sección 5ª del ET⁸ se ocupa íntegramente del tiempo de trabajo y de la duración y los límites de la jornada de trabajo, de las horas extraordinarias, del descanso semanal, fiestas, permisos y vacaciones.

El Real Decreto-ley 8/2019¹⁴ modifica el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores para incluir un nuevo apartado 9 que obliga a las empresas a realizar un **registro diario de jornada**, que deberá incluir el

horario concreto de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora.

Por su parte el Art. 7. de la LTD¹⁰, dedicado al contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, incluye, como ya se ha mencionado, en su apartado c) *el horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad* y el Art. 18.2 de esta misma Ley señala *“el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”*.

Por último, en el Art. 88 LOPDGDD⁷ se recoge que *“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, ...”*.

Por lo tanto, la garantía del descanso para posibilitar una recuperación adecuada de las personas trabajadoras es el primer derecho básico al

que contribuye la desconexión digital. Esta premisa se recoge ya en la propia reglamentación del derecho a la desconexión digital al prever el riesgo de *fatiga informática* como un efecto no deseado del uso inadecuado de la tecnología (Art. 88.3 LOPDGDD) y de un déficit de descanso tecnológico.

2.2. Derecho a la conciliación personal, familiar y laboral

Relacionado con lo anterior, se sabe que una disponibilidad permanente o elevada impide que las personas tengan un equilibrio adecuado entre la vida personal, familiar y laboral, exacerbando la dedicación al trabajo, de manera que se pueden generar conflictos trabajo-familia. Ciertamente, la invasión tecnológica de todas las esferas de la vida de las personas favorece también la interferencia de la vida familiar en la laboral, generando en su caso, conflictos familia-trabajo.

El Art. 18.2 LOPDGDD⁷ establece que las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital *“... potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar”*.



Es especialmente importante considerar esta circunstancia en el caso de las mujeres, ya que siguen asumiendo mayoritariamente las labores y exigencias de los trabajos domésticos y de cuidados (de hijos, personas mayores, personas dependientes, etc.), en lo que se conoce como exposición a **doble jornada** (la suma del trabajo remunerado y el doméstico o de cuidados) y a **doble presencia** (exposición a exigencias laborales y familiares de forma sincrónica)¹⁹. Ambas tienen efectos sobre la seguridad y salud y siguen impactando especialmente en las mujeres trabajadoras.

2.3. Derecho a la intimidad personal y familiar

Con el derecho a la desconexión digital también se protege y garantiza el derecho a la intimidad

personal y familiar. El Art. 18 de la CE¹⁸ en su apartado 1. indica que *“se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”* y, en su apartado 4 especifica que *“la ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos”*. Este derecho garantiza el libre desenvolvimiento de la vida privada individual de cada persona, sin intromisiones de terceros, y se plasma en Ley Orgánica 1/1982, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen²⁰.

En relación con la desconexión digital es importante tener en cuenta que son cada vez más las ocupaciones y puestos de trabajo sujetos a monitorización, geolocalización, grabación, etc., por lo que la capacidad de vigilancia y control del empresario, al margen de la proporcionalidad debida, no debería ir más allá del tiempo de trabajo estrictamente considerado. Así se indica expresamente en el ET⁸ en su artículo 20 bis sobre los derechos de los trabajadores en materia de intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión, que fija 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”.

Más específicamente, el Art. 87, de la LOPDGDD⁷, que trata sobre el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, y señala: *“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador. 3. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados”.*

En síntesis, habría que plantear, por un lado, el cese de los medios de control y supervisión tecnológicos fuera de la jornada de trabajo y, por otro lado, los usos permitidos de tales dispositivos durante el tiempo de trabajo, así como las necesarias medidas de control por parte del empresario, informando previamente de la existencia de tales controles y su finalidad, garantizado la proporcionalidad, idoneidad y necesidad de los mismos.

2.4. Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo

Garantizar la desconexión digital contribuye a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que constituye uno de los derechos más importantes de las personas trabajadoras. En este sentido, una sobreexposición tecnológica y una disponibilidad habitual más allá de la jornada laboral, afecta a la salud mental, musculoesquelética y cardiovascular, por señalar tres de los impactos o daños potencialmente más preponderantes.

Salud mental

Favorecer la transición digital en las empresas pasa por atender a sus potenciales efectos negativos provocados por la conectividad permanente y la disponibilidad horaria, ya que la hiperconectividad contribuye a generar riesgos como el estrés tecnológico (tecnoestrés) o la fatiga informática, que pueden tener consecuencias negativas en la salud musculoesquelética, cardiovascular y, especialmente, en la salud mental.

La Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la *“Salud mental en el mundo laboral digital”*²¹, plantea la necesidad de trabajar para que la salud mental esté al mismo nivel de prevención, tratamiento y control que la salud física.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

El Consejo de la Unión Europea, en el documento “Conclusiones del Consejo sobre la salud mental y el trabajo precario”²² alude expresamente al estrés tecnológico como una consecuencia de la digitalización del mundo del trabajo y realiza un llamamiento a *“promover el cumplimiento efectivo de los derechos de los trabajadores, en especial las normativas nacionales vigentes en el ámbito del tiempo de trabajo, y favorecer políticas para reconciliar la vida profesional, personal y familiar, con el fin de fomentar una mayor protección de la salud mental”*. Recoge una alusión explícita al derecho a la desconexión digital como *“medida que contribuye a la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo”*.

Así mismo, la Comunicación de la Comisión Europea “Un enfoque integral de la salud mental”,



aprobada en 2023²³, hace hincapié en la lucha contra los riesgos psicosociales en el trabajo como la mejor garantía de una buena salud mental laboral e incide en que, respetar el derecho a la desconexión digital, es una parte integral de la reducción del estrés laboral y de la promoción de un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, claves para lograr el objetivo.

Por su parte, la Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026²⁴, considera el trabajo como uno de los principales determinantes de la salud mental de las personas y remarca el efecto de los cambios que está suponiendo la transformación digital y recoge que *“el teletrabajo, el empleo de las tecnologías de información y comunicación, el incremento en el volumen y velocidad de información, la utilización creciente de la externalización y la subcontratación, son algunos de los aspectos clave”* responsables del impacto en la salud mental.

En 2022 se llevó a cabo una encuesta denominada **“Eurobarómetro Flash-OSH Pulse”**²⁵, encargada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), que ofrece información valiosa sobre los efectos en la salud y el bienestar de los trabajadores/as, considerando el creciente uso de las tecnologías digitales en el lugar de trabajo (sus resultados más significativos se comentan

en el epígrafe 4. *Desconexión digital y Prevención de Riesgos laborales*).

“Focalizar la preocupación en las consecuencias o daños de una exposición tecnológica adversa para la salud mental, lejos de ser una mala noticia debería servir, en primer lugar, para tomar conciencia y aliviar a las personas antes de que los daños sean crónicos y severos así como para que su reincorporación a la actividad laboral se realice en las mejores condiciones con el fin de prevenir discapacidades o futuras recaídas (con programas adecuados de reincorporación al trabajo tras baja por salud mental); en segundo lugar, como una justificación más para invertir en la erradicación de los factores de riesgo psicosocial relacionados o potenciados por la digitalización, como precursores principales de la afectación a la salud mental²⁶”.

Salud musculoesquelética

De igual manera, se dispone de evidencia de los efectos de la digitalización y las nuevas formas

de trabajo en los trastornos musculoesqueléticos (TME)²⁷. Existe un consenso sobre la naturaleza multifactorial de los trastornos musculoesqueléticos, que conlleva factores biomecánicos y psicosociales relacionados con el trabajo, además de factores médicos y personales. Estos factores están interrelacionados y pueden intervenir como factores etiológicos (que determinan un episodio de dolor o un deterioro funcional significativo) o factores pronósticos de la cronicidad o la discapacidad a largo plazo²⁸.

El estrés laboral puede afectar indirectamente a la actividad muscular a través de cambios de conducta que influyen en la coordinación y la eficiencia de los movimientos o a través de cambios en las condiciones de trabajo (por ejemplo, aumento del ritmo de trabajo, fuerzas recurrentes en el teclado y el ratón, menos periodos de descanso, etc.) y todo ello se ve potenciado por la hiperconectividad²⁸.

La prevención y la gestión de los TME deben adaptarse a la evolución de las tecnologías digitales y los cambios organizativos. Deben promoverse diseños de intervención innovadores para adaptarlos a las poblaciones diversas y en evolución, que trabajan en entornos en cambio constante y,

la desconexión digital efectiva es un aliado para ello.

Además, la hiperconectividad incrementa la fatiga visual y mental y contribuye a conductas o hábitos poco saludables. La realización de tareas predominantemente visuales sin interrupciones induce posturas estáticas continuadas del tronco, el cuello y las extremidades superiores, con el consiguiente aumento del riesgo de sufrir dolor muscular crónico²⁸.

Salud cardiovascular y cerebrovascular

Con respecto a la influencia de las largas jornadas de trabajo y del estrés (potenciados por la tecnología) en la salud cardiovascular y cerebrovascular, se dispone de evidencia científica al respecto^{29, 30, 31, 32, 33}. La hiperconectividad incrementa estos factores de riesgo evidenciando la potencialidad para prevenir episodios de esta naturaleza cumpliendo con la duración de la jornada y desconectando del trabajo y de la servidumbre tecnológica.



10 101
0 1011 0
0 010
0
0 0 0
010000
010
01 10 0
010
101 01

1 0 110 11000 0101000 110 01 10 0 01 10 101 01 01 0 0
010 0 0 001 010 010 100001 010 11 0 110100
0101000 110 01 10 0 01 10 101 01 01 0 0 010 0 0
001 010 010 100001 010 010 1011 010 110 110000 010000
110 01 10 0 01 10 101 01 010 0 10 010 010 010 010 010 010
110 01 10 0 01 10 101 01 01 0 010 0 0 001 010 010 010 010
1000001 010 010 1011 0 110 11000 01001001 110 01 10 0
01 10 101 01 01 0 0 010 0 0 001 010 010 100001 01
010 1011 0 110 11000 0101000 110 01 10 0 01 10
01 01 0 0 010 0 0 001 010 010 100001 010 010 101

3. DESCONEXIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

10 101
0 1011 0
0 010
0
0 0 0
010000
010
01 10 0
010
101 01



3. DESCONEXIÓN DIGITAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Vistos los potenciales efectos negativos en la salud, a continuación, se profundiza en los factores de riesgo asociados a la hiperconectividad que se combaten, entre otras medidas, con la materialización del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (LPRL)³⁴ en su Artículo 1, indica que la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la citada Ley y por sus disposiciones de desarrollo o complementarias y por *“cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”*. La regulación del derecho a la desconexión digital es un buen ejemplo.

Es oportuno mencionar que algunas de las obligaciones derivadas del cumplimiento efectivo de la normativa en PRL se relacionan directamente con la transformación digital por las consecuencias que esta puede tener sobre las condiciones de trabajo y sobre las personas trabajadoras.

Por citar algunas de las más relevantes, conviene recordar que entre los **principios básicos de la acción preventiva** (art. 15 de la Ley LPRL), se recoge la necesaria consideración a la evolución de la técnica; en relación con la **evaluación de riesgos**, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (RSP)³⁵, indica que, a partir de la evaluación inicial de riesgos deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo afectados por la introducción de nuevas tecnologías (art. 4.2. RSP); en cuanto a las **obligaciones formativas** se recoge que la formación a los trabajadores debe atender a la introducción de nuevas tecnologías y adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos (art. 19 LPRL); con relación al **deber de consulta**, éste atañe a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y a la introducción de nuevas tecnologías y todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 33 LPRL) y, por último, el **Comité de Seguridad y Salud** podrá debatir en el ámbito de sus competencias la incidencia en la prevención de riesgos de la introducción de nuevas tecnologías (art. 39 LPRL), los cambios de las condiciones de trabajo, introducción de nuevas tecnologías y formación e información.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

Respetar el derecho a la desconexión digital contribuye a la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y, lo contrario, favorece la exposición a condiciones de trabajo adversas, ya que los factores de riesgo asociados pueden verse incrementados o modificados en su materialización, principalmente los de naturaleza ergonómica y, sobre todo, psicosocial.

El mencionado **“Eurobarómetro Flash-OSH Pulse”²⁵**, elaborado por EU-OSHA, ofrece datos destacables respecto a las condiciones de trabajo. Hasta un 52 % de la población trabajadora afirma que el uso de tecnologías digitales determina la velocidad o el ritmo de su trabajo (especialmente en sectores de tecnología de la información y la comunicación, finanzas, servicios profesionales, científicos o técnicos, con un 64%, o en administración y servicios de apoyo, donde alcanza un 58%). Además, un 33% afirma que aumenta su carga de trabajo, especialmente en educación (39%), salud y asistencia social (37%) y administración y servicios de apoyo (37%) y hasta un 46% de la población trabajadora dice estar expuesta a graves presiones de tiempo.

De media el 37% de los encuestados percibe un aumento de la vigilancia sobre ellos en el trabajo, siendo el dato más alto en comercio, transporte,

alojamiento o servicios de comida (43% frente a, por ejemplo, el 30% en el sector de la educación). Tres de cada diez encuestados (30%) afirman que su organización utiliza dispositivos digitales para asignarles automáticamente tareas, tiempo de trabajo o turnos. Un número ligeramente inferior (27%) responde que se utilizan dispositivos digitales para que terceros (por ejemplo, clientes, compañeros, pacientes, etc.) evalúen su rendimiento y el 25% para supervisar o controlar su trabajo y comportamiento.

Es igualmente interesante que hasta un 44% considere que el uso de tecnologías digitales hace que trabajen solos, especialmente en administración y servicios de apoyo (51%); tecnología de la información y la comunicación; finanzas; servicios profesionales, científicos o técnicos (49% frente a, por ejemplo, el 38% en el sector de la salud y los servicios de asistencia social).

Otro dato relevante es que hasta un 19% indica que estas tecnologías reducen su autonomía en el trabajo, y, alrededor de una cuarta parte (26%) indica que hay una deficiente comunicación o cooperación dentro de su organización mediante estas tecnologías, así como una falta de control o de influencia sobre el ritmo o los procesos de trabajo para el 18%.

Estos datos son suficientemente significativos y aportan señales claras de cómo está impactando

la transición digital en los empleos y en las personas trabajadoras. Indican qué condiciones de trabajo se están modificando sustancialmente y qué factores de riesgo emergen o se intensifican, entre otras cosas, por un aumento del tiempo de exposición (provocado por la prolongación de la jornada facilitada por la hiperconectividad).

A continuación, y siguiendo la premisa de que la prevención en origen o primaria (Art. 15. LPRL), es la más eficaz y la que debe primar sobre otras medidas (secundarias o terciarias), se indican brevemente los **factores de riesgo** más directamente implicados en la no desconexión digital (sobre los que debería intervenir prioritariamente) que pueden generar daños a la salud e impactos negativos en el rendimiento.

3.1. Factores de riesgo asociados a la no desconexión digital

Aunque los factores de riesgo que se exponen a continuación pueden aplicarse específicamente a situaciones de teletrabajo ([Orientaciones para la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo](#)).³⁶ por su uso exclusivo o prevalente de medios tecnológicos, es importante tener claro que, la no desconexión digital puede ocurrir en todas las modalidades

de organización del trabajo. También conviene remarcar que la ausencia de desconexión digital lo que hace básicamente es intensificar los factores de riesgo e incrementar el tiempo de exposición.

3.1.1. Factores de riesgo ergonómico

Exposición a posturas inadecuadas

- Mobiliario inadecuado, lugares de trabajo improvisados (medios de transporte, en domicilio sin un puesto de trabajo ergonómicamente adecuado, etc.).
- Posturas incorrectas (estáticas o mantenidas) y falta de higiene postural.
- Espacios insuficientes o inadecuados.
- Déficit de pausas y descansos de calidad (cambio de tarea, pero continuidad de la conexión digital, en el mismo dispositivo o en otro).
- Tamaño de los dispositivos (tablets, portátiles, etc.)

Exposición a movimientos repetidos

- Uso continuado del teclado y del ratón.
- Tamaño de los dispositivos (portátiles, tablets, etc.).
- Movimientos asociados al uso del ratón retráctil o independiente, *scroll*, etc.

Exposición a exigencias visuales

- Necesidad de acomodación (proceso de enfocar a distintas distancias).
- Esfuerzo prolongado para enfocar a distancias cortas durante horas.
- Exposición a pantallas, que limita el parpadeo y favorece la sequedad ocular.
- Calidad deficiente de los equipos y de las pantallas y sus prestaciones.
- Iluminación insuficiente o falta de uniformidad.
- Déficit en el contraste, luminancia o calidad de imagen.
- Reflejos y/o deslumbramientos, etc.

3.1.2. Factores de riesgo psicosocial^{37, 38}

Tiempo de trabajo prolongado y/o que dificulta el descanso y la recuperación

- Prolongación de la jornada laboral.
- Trabajo en periodos de descanso, fines de semana, vacaciones, etc.
- Asincronía temporal con diferentes usos horarios.
- Realización de tareas en periodos de espera o tiempos muertos.
- Menor número de pausas y de peor calidad.
- Horas extra (no remuneradas).

Deficiencias en la autonomía y control sobre el trabajo

- Ritmo impuesto y marcado.
- Alteración de la planificación por tareas sobreenvenidas que hay que atender.
- Ejecución acelerada y sensación de urgencia.
- Menor control sobre las tareas y los tiempos.
- Exceso de monitorización y déficit de autonomía en el trabajo.



Sobrecarga de trabajo cuantitativa y cualitativa

- Exceso de requerimientos de naturaleza cuantitativa y cualitativa.
- Tareas imprevistas comunicadas haciendo uso de las TIC.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

- Intensificación y complejidad de las demandas.
- Problemas técnicos y/o problemas de conexión, velocidad, etc.
- Dependencia tecnológica y necesidad de actualización y reciclaje continuos.
- Asignación algorítmica de tareas o mediante IA.
- Doble jornada y doble presencia.

Trabajo emocional a través de las TIC

- Pérdida del lenguaje no verbal.
- Comunicación y control emocional mediatizados.
- Choques culturales o lingüísticos con clientes o compañeros de trabajo.
- Dificultad para facilitar y conseguir apoyo emocional.

Trabajo monótono, repetido o con escaso contenido

- Tareas simples, repetidas, monótonas.
- Pérdida del sentido del trabajo y de su aportación a los resultados de la empresa.
- Flujos de información y comunicación deficitarios.
- Dificultades para la innovación por la inercia y velocidad del día a día.

Dificultad para la participación y supervisión adecuadas

- Disminución de la calidad de canales de información con superiores y/o compañeros/as.
- Reducción de la participación efectiva, incluso la reglamentariamente establecida.
- Monitorización inadecuada o excesiva del trabajador/a.
- Comunicación impersonal.
- Pérdida de control de mandos y jefaturas.
- Dificultades para una supervisión virtual de calidad.
- Supervisión algorítmica o mediante IA o clientes externos.

Déficits de compensación e interés por el trabajador/a

- Horas extra sin remuneración.
- Inexistencia de la perspectiva de edad (brecha digital).
- Reconocimiento impersonal e insuficiente del trabajo.
- Ausencia de políticas de implantación, cambios y/o renovación de software, etc.
- Formación y promoción inadecuadas o insuficientes.
- Falta de transparencia.

Desempeño de rol inadecuado

- Sobrecarga de rol con un incremento del rol laboral frente a los roles personal y familiar.
- Ambigüedad de rol propiciada por la dificultad para informar o aclarar la asignación de tareas programadas o no previstas, las responsabilidades, funciones, etc.
- Conflicto de rol debido a una escasa preparación para ejercer las funciones y responsabilidades a distancia, en especial las de supervisión y coordinación de personas.

Deficiencias en las relaciones interpersonales y en apoyo social

- Dificultad para obtener apoyo social de calidad.
- Sensación de aislamiento y/o soledad.
- Transmisión de información sensible de manera inadecuada mediante TIC.
- Dificultades para acciones de *mentoring* generacional^[1] y transmisión de conocimiento.

- Pérdida de la parte emocional de las relaciones interpersonales.

Dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Prolongación de la jornada laboral y desequilibrio con el tiempo personal y familiar.
- Interferencias y/o invasión en el tiempo de ocio, descanso y vacaciones.
- Perpetuación de roles de género (déficits en la corresponsabilidad).
- Potenciación de conflictos trabajo-familia y familia-trabajo.
- Incremento de la exposición a doble presencia.

3.2. Riesgos emergentes asociados

Al margen de los riesgos de naturaleza ergonómica y del impacto en los trastornos musculoesqueléticos que puedan verse potenciados por la

[1] Las acciones de mentoring generacional, parten de un enfoque generacional que supone aprovechar los puntos fuertes y la situación objetiva de todas las generaciones y facilitar la comprensión mutua y la cooperación y la solidaridad entre las generaciones en el lugar de trabajo (Acuerdo Marco autónomo sobre el envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional, 2017). Una de las actividades concretas para reforzar este enfoque, sería el establecimiento de programas de *mentoring* generacional. Es importante poner en valor la figura del mentor de más edad y experiencia para transmitir el conocimiento clave explícito e implícito a las personas de reciente incorporación. No obstante, en la actualidad, las distintas generaciones podrían ser mentores entre sí. Un mentor lo es por su conocimiento, experiencia o capacitación en algún área o parcela decisiva para el desempeño y, la era digital actual, hace que pueda darse de generaciones más jóvenes hacia las de más edad. En [NTP 1176 "Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave"](#), p. 5. INSST (2022).

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

ausencia de políticas adecuadas de desconexión digital, se remarca en este apartado la aparición de los riesgos emergentes asociados al ámbito psicosocial.

Las afecciones y trastornos propiciados por un uso inadecuado de la tecnología son una realidad que afecta a la salud de manera silenciosa, y las condiciones de trabajo descritas (factores de riesgo psicosocial) pueden actuar como tecno-estresores, pudiendo ser clasificados en dos grandes grupos: **tecno-demandas** (exigencias y requerimientos posibilitados, aumentados o impulsados por la exposición tecnológica) y **tecno-recursos** (recursos laborales y/o personales insuficientes o inadecuados para hacerles frente)^{39, 40, 41}. Todo ello acrecentado por la dificultad para disponer de **apoyo social** de calidad (factor moderador de estrés), promovido por el mayor aislamiento que genera el uso de las TIC y por unas relaciones interpersonales cada vez más mediatizadas por la tecnología; el apoyo de las jefaturas, elemento clave para afrontar desafíos profesionales, se ve resentido con la supervisión a distancia, entre otras cosas porque no se capacita adecuadamente a las jefaturas para ejercer un liderazgo mediatizado por la tecnología en estos nuevos escenarios.

Cada vez es más frecuente que la tecnología asuma funciones que se han considerado esenciales

para en el desempeño de las jefaturas. Se habla de *“látigo digital”*, término que hace alusión a la presión que ejerce sobre los trabajadores el uso de las TIC en el control y evaluación de su desempeño. Además, es ya una realidad que mediante algoritmos o IA se gestiona, controla y evalúa el trabajo y el desempeño de las personas que, unido a un déficit en la transparencia e información acerca de los parámetros en los que se basa esa supervisión algorítmica, acentúa el impacto negativo de este control en las personas trabajadoras. Este escenario facilita un posible desequilibrio entre lo que se aporta a la organización y lo que se recibe de ella⁴², debido, entre otras cosas, a que la hiperconectividad suele ir asociada a una intensificación del trabajo, a un incremento progresivo del esfuerzo y de la dedicación de las personas trabajadoras, que no se ven recompensadas ni reconocidas suficientemente.



Las consecuencias esperadas de todo ello están en consonancia con la evidencia científica que proporcionan los modelos teóricos explicativos en materia psicosocial más relevantes: el **Modelo Demandas-Control-Apoyo social**^{39,40}, el **Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa**⁴² y el **Modelo Demandas-Recursos laborales**⁴¹.

Los riesgos emergentes relacionados con la no desconexión digital serían:

3.2.1. Tecnoestrés

Se puede definir como un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC, que supone un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y el desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC⁴³.

Puede derivar en diferentes variedades de estrés:

- **Tecnoansiedad:** trastorno adaptativo ante las nuevas tecnologías, que provoca tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC, a la vez que pensamientos negativos sobre la propia capacidad de su aprendizaje y comprensión. Se puede manifestar en

cualquiera de sus grados o versiones (ansiedad psicológica, ansiedad social, ansiedad de funcionamiento, trastorno de ansiedad generalizada...).

- **Tecnofatiga:** cansancio mental y cognitivo debido al uso continuado de las TIC, acompañado por actitudes de desconfianza ante la eficacia personal en la utilización de tecnologías. Una manifestación habitual de la tecnofatiga es el llamado **síndrome de la fatiga informativa**, causado por la sobrecarga de estímulos y contenidos que llegan a través de internet. La dificultad para estructurar y asimilar este exceso de información produce agotamiento mental y puede derivar, al igual que la tecnoansiedad, en sentimientos de recelo u hostilidad hacia la tecnología.
- **Tecnoadicción:** la incontrolable necesidad de hacer un uso continuado, obsesivo y compulsivo de las nuevas tecnologías en todo momento y todo lugar. Este tipo de tecnoestrés provoca la reducción del tiempo disponible para otras actividades, como la vida familiar, relaciones sociales, ocio o aficiones.

3.2.2. Ciberacoso y ciberviolencia

La transformación digital de los entornos laborales está poniendo el foco en el uso de estas tecnologías

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

al servicio de conductas inadecuadas entre personas, en especial aquellas que pueden ser constitutivas de acoso laboral en sus diferentes manifestaciones. La exposición a TIC ha facilitado que estas conductas puedan canalizarse por medios digitales, cuyo impacto puede ser exponencial.



Además, parece que el ciberacoso facilita un mayor distanciamiento moral de las víctimas, disminuye los sentimientos de culpa o vergüenza y reduce la posibilidad de empatizar con las personas que lo sufren, favoreciendo una sensación de impunidad⁴⁴. Es un fenómeno susceptible de ir en aumento y, pese a ello, está bastante inexplorado todavía. Se dispone de alguna evidencia, especialmente en

el entorno educativo⁴⁴, aunque sería deseable profundizar en su investigación.

La exposición a conductas de ciberacoso o ciberviolencia atenta contra derechos fundamentales y laborales de las personas trabajadoras. Supone un riesgo para la seguridad y la salud con consecuencias en ocasiones muy graves, que es preciso evaluar. En este sentido, conviene apostar por desarrollar herramientas adecuadas para llevar a cabo esta evaluación con garantías metodológicas considerando algunos ejemplos ya disponibles^{45, 46}.

Cabe recordar que la LTD¹⁰, en su artículo 4 señala que *“las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”*.

Las personas trabajadoras pueden sufrir situaciones de hostigamiento, acoso y violencia por medio de múltiples canales digitales: programas de mensajería instantánea, llamadas, a través de programas de videoconferencias (Skype, Zoom, etc.), a través de correos electrónicos profesionales, etc. Algunos ejemplos de conductas de ciberacoso y ciberviolencia serían amenazas, insultos,

ridiculizaciones, extorsiones, robos de contraseñas, suplantaciones de identidad, vacío social, insinuaciones o chantajes sexuales, fotos de contenido sexual, etc.

Frente al ciberacoso o la ciberviolencia operan las mismas obligaciones empresariales que frente a conductas de acoso *"tradicional"* y, por tanto, las empresas y organizaciones deberán prevenir dichas conductas, fomentar condiciones de trabajo adecuadas que impidan o dificulten su aparición, y prever los medios necesarios para su detección precoz y resolución diligente.

En relación con el acoso sexual y acoso por razón de sexo, ambos discriminatorios, la necesidad de atender a las modalidades en el ámbito digital se recoge en el Art. 48. de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres⁴⁷, cuando indica que: *"1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital"*.

En los mismos términos se expresa la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual⁴⁸ en su Art. 12. dedicado a la Prevención y sensibilización en el ámbito laboral, incidiendo en que las empresas *"Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital"*.

Por su parte el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso⁴⁹ protege igualmente frente al acoso y la violencia en las comunicaciones realizadas con TIC.

3.3. Brecha digital: integración de la diversidad

Aunque no hay una definición unívoca de lo que se considera *brecha digital*, en una aproximación básica y general se puede decir que hace referencia a las desigualdades en el acceso y el uso de las TIC y otras tecnologías, que coloca a muchas personas en situación de desventaja. Es preciso recordar que la Organización de Naciones Unidas (ONU) consideró el acceso a internet como un derecho clave para el desarrollo y, por tanto, se persigue

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

que su uso y acceso sea lo más universal posible y en condiciones de igualdad.

La brecha digital se explica por diversas variables, siendo las más comunes: la edad, la zona geográfica —no solo el país sino incluso las zonas rurales frente a las zonas urbanas— el nivel educativo, el género, el nivel socioeconómico, etc.

En este contexto y desde la prevención de riesgos laborales, se hace necesario incorporar, al menos, las **perspectivas de edad y de género** en las políticas y protocolos de desconexión digital, ya que son ámbitos de diversidad transversales que afectan al 100% de la población trabajadora; además, ambas son claves en la gestión adecuada de las condiciones de trabajo más directamente implicadas (ergonómicas y psicosociales) a efectos de eliminar, reducir o controlar una potencial exposición desigual a los riesgos asociados a la no desconexión.

La edad y el género pueden explicar o moderar una exposición laboral a condiciones de trabajo o a riesgos no homogénea (más o menos adversa), lo que conduciría a posibles situaciones de desigualdad, vulnerabilidad o incluso de discriminación.

La brecha digital por razón de la edad, o **brecha digital generacional**, supone una desventaja clara para algunos colectivos y puede dificultar la adaptación a los nuevos entornos laborales digitalizados, especialmente para las personas trabajadoras de más edad, como así se viene planteando desde la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT)⁵⁰, el organismo especializado de las Naciones Unidas en materia de tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

En el análisis de la brecha digital en el ámbito laboral, es importante considerar no tanto el desigual acceso a las TIC y tecnologías digitales (ya que se puede presuponer un acceso “universal” para toda la población trabajadora), sino las diferencias en cuanto a las habilidades o competencias digitales de las personas trabajadoras, los usos diferenciados que hacen de las mismas y la actitud personal frente a la tecnología, aspectos muy relevantes en los que perviven claras diferencias por razón de la edad.

En el uso laboral de los dispositivos digitales, las distintas generaciones no parten de la misma situación competencial ni de uso, ni perciben de la misma manera su pericia y habilidad y, por tanto, pueden valorar de forma diferenciada las demandas laborales asociadas o mediatizadas por la tecnología. Se dispone de numerosa evidencia de que la percepción de excesivas demandas laborales es la antesala de situaciones de sobrecarga y de (tecno)estrés laboral.



Más allá de la percepción personal, una menor pericia en el uso tecnológico puede suponer una acumulación de tareas y, consecuencia de ello, una mayor necesidad de horas de trabajo y de disponibilidad, con el impacto que eso supone, ya que *la prolongación del tiempo de trabajo impacta más a medida que aumenta la edad de las personas por la dificultad en la recuperación (especialmente en tareas de alta exigencia), por lo que sería preventivamente adecuado reducir su duración a medida que aumenta la edad*⁵¹ y, sin embargo, una falta de pericia tecnológica adecuada va a requerir justamente lo contrario, prolongar la jornada.

Es preciso mejorar la capacitación tecnológica en todas las edades y, especialmente, de las personas trabajadoras de más edad, ya que asumir la

obsolescencia de las personas como algo irreversible, además de ser discriminatorio, supone obviar el coste de mantener a personas desactualizadas en una organización, aunque sea un número reducido de años. Una cultura empresarial que promueve la formación y capacitación para todas las edades favorece la sostenibilidad del empleo, la atracción y la retención del talento y la competitividad. A nivel individual mejora la autoestima, la motivación y la adaptación al cambio ... de todas las personas trabajadoras⁵¹.

Recordar aquí también que la EESST² integra, en su **Objetivo 2**, las transiciones digital, climática y demográfica, así como la necesidad de atender la masiva jubilación de las generaciones del “baby boom” y el necesario relevo generacional sin que se resienta la competitividad y la sostenibilidad del sistema, por lo que es necesario disponer de esa fuerza laboral formada y capacitada hasta su salida del mercado de trabajo a la edad legal de jubilación.

Las condiciones de trabajo (ergonómicas y psicosociales principalmente) y las políticas y prácticas empresariales, pueden originar factores de riesgo diferenciados por generaciones, especialmente en entornos digitalizados.

A este respecto es recomendable valorar las propuestas contenidas en la [NTP 1176 Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave](#)⁵¹ para facilitar a las empresas y organizaciones la integración de la edad y la diversidad generacional en la gestión preventiva y empresarial, que incorpora también la desconexión digital. Las potenciales diferencias entre generaciones en la capacitación y reciclaje necesarios para abordar la digitalización de los procesos adecuadamente, así como la adaptación de los medios pedagógicos a las distintas generaciones, pueden marcar la diferencia. Si no somos sensibles a las distintas necesidades es probable que se dificulte el rendimiento de algunos colectivos (potencialmente los de más edad), que se resienta su salud o incluso que se abandone el mercado de trabajo temporal o definitivamente de forma prematura antes de la edad de jubilación.

Esta exposición diferenciada puede suponer también impactos desiguales, por ejemplo, del (tecno)estrés⁵² según la edad, afectando más a las personas que no son nativas digitales, más propensas a sufrir tecnoansiedad o tecnofatiga. Por su parte, la tecnoadicción puede afectar a los jóvenes en mayor medida y la adicción al trabajo (workaholism), potenciada por la tecnología, a edades intermedias en consolidación de su carrera profesional. Aunque hay algunos estudios que suscriben estos

resultados⁵³ sería preciso ampliar la investigación para disponer de mayor evidencia, perfiles más expuestos, etc., con el objetivo de anticipar medidas adaptadas a los distintos colectivos.

En todo caso, es importante considerar que no todos los impactos negativos de la digitalización tienen su raíz en una falta de capacitación adecuada, ya que hay otros factores a considerar. Por ejemplo, un análisis de la relación entre el nivel de estrés y la edad en el trabajo en plataformas digitales (TPD) en España⁵⁴, concluye que los más jóvenes están sometidos a un mayor nivel de estrés, lo que confirma que la presunción de que las generaciones jóvenes “sufren” menos los efectos de la digitalización del trabajo porque están más preparados es, cuanto menos, una conclusión aventurada. De ahí que en cualquier análisis sea relevante analizar todos los grupos de edad, valorar las diversas variables implicadas y contextualizar los resultados.

La **brecha digital de género** es igualmente relevante pese a que el tiempo de uso de las tecnologías en el ámbito laboral pueda ser catalogado de igualitario. No obstante, esto no quiere decir que su uso vaya encaminado a los mismos intereses en hombres y en mujeres y perviven diferencias de género en ámbitos estratégicos. Por ejemplo, las mujeres disponen de un menor dominio de

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

competencias digitales avanzadas que dificulta su acceso a las áreas de conocimiento STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), ya que sólo el 17,8% de la población ocupada con formación STEM en España son mujeres y también se ha encontrado un menor nivel de acceso y financiación



en emprendimiento digital o en la creación de start-ups⁵⁵. En general, en los empleos TIC especializados y STEM, es esperable una mayor exposición a hiperconectividad en hombres, ya que el sector digital mantiene una fuerte brecha de género a nivel vertical, pues hay muy pocas mujeres liderando equipos y ocupando puestos de alta dirección en este ámbito⁵⁶ (se espera un mayor tiempo de conexión en puestos de mayor responsabilidad).

Igualmente, las mujeres y los hombres realizan usos diferenciados del tiempo de trabajo y del tiempo familiar y personal; además, las necesidades de conciliación siguen teniendo más impacto en ellas. La doble carga y la doble presencia¹⁹, facilitadas por el uso intensivo de las TIC y potenciadas por la hiperconectividad, pueden suponer un incremento en las demandas laborales, personales y familiares, especialmente simultáneas, que afectan en mayor medida a las mujeres, impactando negativamente en su salud como ya se ha mencionado.

Del mismo modo que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan con más frecuencia a las mujeres, los datos que se empiezan a obtener sobre ciberacoso también refuerzan este sesgo de género en todos los ámbitos, también en el laboral. Aunque este tipo de acoso sea menos prevalente que el acoso psicológico o moral debería ser objeto de mayor atención debido al *“profundo efecto en las*

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

*mujeres que son objeto de este tipo de acoso: las disuade de escribir y ganarse la vida “en línea”; interfiere en su vida profesional; aumenta su vulnerabilidad a la violencia sexual fuera de línea; las tilda de trabajadoras incompetentes y de objetos sexuales ... y, algunas han llegado al suicidio”.*⁵⁷

Abordar, por tanto, los efectos de la transición digital en el contexto laboral actual y futuro debe incorporar necesariamente a las personas. Para ello, en cualquier ámbito de estudio de la digitalización, también en la desconexión digital, es imprescindible que se integre la transición demográfica y, por tanto, **la edad y la diversidad generacional** y la **perspectiva de género**.

Por extensión, lo mismo cabe decir de la gestión preventiva en general, como así se está considerando en la propuesta de modificación de la LPRL y el RSP en la actualidad⁵⁸.

Recordar, por último, lo indicado en el **CT 104/2021**¹² sobre la actuación inspectora en riesgos psicosociales en el que se indica, como criterio de calidad en la gestión psicosocial, la integración de la diversidad, muy especialmente del género y la edad. En este documento se recoge que la ITSS deberá comprobar si en la evaluación psicosocial se han considerado colectivos con riesgo de discriminación (hombre/mujer; grupos de edad, etc.) y aboga por generar unidades

de análisis que permitan extraer conclusiones a este respecto.

En definitiva, será una información relevante conocer si las variables sociodemográficas de interés (edad y género) suponen una exposición desigual a la hiperconectividad y a los riesgos que de ella se derivan; conocer si aplican las políticas sobre desconexión digital por igual o si el impacto de la sobreexposición tecnológica es diferente en mujeres y hombres o en diferentes generaciones, etc. Esta información es importante muy especialmente a la hora de proponer medidas preventivas adaptadas y también para realizar el seguimiento y la mejora de las políticas internas y de los protocolos sobre desconexión digital, haciéndolos más flexibles en función de las necesidades concretas de los distintos colectivos y, por tanto, más eficaces.



La misma secuencia podría realizarse con otras variables que impactan en la brecha digital ya mencionadas.

3.4. Consecuencias de la no desconexión digital

Es necesario reiterar que la hiperconectividad impide o dificulta la recuperación necesaria entre jornadas e impide un rendimiento óptimo, lastrando además la satisfacción laboral. La otra consecuencia determinante de un descanso y recuperación deficitarios mantenidos es el daño a la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

La investigación^{59, 60} (en parte comentada a lo largo del texto) sobre la relación entre exposiciones laborales adversas acrecentadas por la sobreexposición tecnológica y la hiperconectividad, aun siendo escasa, ya ha evidenciado algunos resultados e impactos negativos, como pueden ser:

- Consecuencias de carácter físico y fisiológico:
 - Trastornos del sueño: la hiperconectividad se asocia a un menor número de horas de sueño y de peor calidad.
 - Síndrome visual informático (SVI)⁶¹: conjunto de síntomas relacionados con molestias

oculares y problemas de visión que resultan del uso prolongado de ordenadores, tabletas, e-books y smartphones.

- Dolores de cabeza.
 - Text Neck (TN): pérdida de la curvatura natural del cuello y del alineamiento con la columna debido a mantener la cabeza inclinada largos periodos de tiempo. Además de rigidez y dolor de cuello, también puede producir molestias en hombros, brazos y espalda, incluso náuseas y rectificaciones en la columna vertebral.
 - Inflamación de las palmas de las manos provocada por el uso reiterado y extendido en el tiempo de ciertos dispositivos tecnológicos.
 - Lesiones musculoesqueléticas.
 - Afecciones cardiovasculares y cerebrovasculares.
 - Diabetes tipo II.
 - Afecciones respiratorias y/o dermatológicas.
- Consecuencias de carácter psicosocial⁶²:
 - “*Síndrome de la fatiga informativa o infoxicación*”, causado por la sobrecarga de estímulos y contenidos que llegan a través de internet. La dificultad para estructurar y asimilar este exceso de información produce agotamiento mental y puede derivar, al igual que la tecnoansiedad, en sentimientos de recelo u hostilidad hacia la tecnología.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

- “*Síndrome del FOMO*” (Fear Of Missing Out), afección psicológica que combina la adicción a las redes sociales (de naturaleza profesional especialmente), con la falsa creencia de que la cantidad de aceptación por parte de un público anónimo nos define y otorga o no el reconocimiento merecido. Se caracteriza por el miedo a quedar desactualizados de lo que “está pasando en redes” o a la aceptación social (virtual) de la que se pueda gozar.



- “*Síndrome de la vibración fantasma*”, relacionado con la dependencia desarrollada con el smartphone, que provoca la sensación constante de que el teléfono está vibrando para notificar alguna nueva interacción. El usuario cree escuchar la vibración o el sonido del tono de llamada de su teléfono móvil. En la clínica, se puede presentar en formas diversas y extrañas, desde tener la sensación de oír falsos tonos de llamada, hasta confundir el

sonido de un teléfono móvil con otro similar, o bien estirar la mano para buscar el teléfono de manera totalmente automática al oír o creer haber oído un tono asociado con la telefonía móvil.

- “*Apnea del WhatsApp*” o “*Síndrome del doble clic*”, compulsión relacionada con la necesidad de comprobar continuamente el teléfono por si se han recibido mensajes o comunicaciones.
- “*Sleep-texting*”, trastorno que provoca que la persona, estando en una fase de sueño determinada y teniendo el dispositivo electrónico al lado, establece conversaciones con otras sin ser consciente hasta el día siguiente.
- “*Nomofobia*”⁶³, igualmente relacionada con la dependencia, se caracteriza por desarrollar un cuadro de ansiedad ante el olvido del móvil, la pérdida del mismo o ante la falta de batería. Es un miedo excesivo o irracional a no poder disponer del móvil. En caso de ausencia —normalmente involuntaria del dispositivo— se dispara un síndrome de abstinencia homologable a la falta de una sustancia, caracterizado por síntomas de malestar, ansiedad, nerviosismo o angustia.
- “*Tecnointerferencia*”⁶⁴, interrupción o interferencia de los vínculos afectivos por el uso indiscriminado del móvil (en este caso interesa el uso con fines laborales). Se dispone de evidencia de correlación entre un alto nivel

de tecnointerferencia y una menor calidad en los vínculos parentales, de pareja e intra-familiares en general, actuando como predictores de un menor nivel de satisfacción con esas relaciones.

- Sentimientos de apatía, impotencia y letargo.
- Reducción de la capacidad de control.
- Hipersensibilidad a las críticas.
- Bloqueos mentales.
- Irritabilidad.
- Depresión.
- Ansiedad.
- Burnout.
- Aislamiento social, debido a la reducción del tiempo dedicado a otras actividades, ya sea de la vida familiar, relaciones sociales o aficiones.

Por otro lado, el uso intensivo de la tecnología y, por tanto, la falta de desconexión digital también puede favorecer una exposición a conductas poco saludables (con impacto en la salud musculoesquelética, cardiovascular y cerebrovascular entre otras), entre las que destacan:

- Prevalencia de conductas sedentarias.
- Hábitos alimentarios poco saludables.
- Déficit de horas de sueño y mala calidad del mismo.
- Automedicación.

3.5. Medidas preventivas

Abundando en los principios de la acción preventiva recogidos en el Art. 15 de la LPRL, la mejor manera de prevenir los efectos adversos descritos es actuar sobre los factores de riesgo o desencadenantes, ya que si se corrigen se evitarán, en todo o en gran parte, las consecuencias negativas. Realizar **prevención primaria** es siempre más efectivo y, por lo tanto, es importante generar condiciones de trabajo que no requieran permanecer conectados habitualmente una vez finalizada la jornada ordinaria de trabajo.

No olvidemos que el derecho a la desconexión digital impacta en la ordenación y materialización del tiempo de trabajo, que es una condición laboral básica en la gestión de la seguridad y salud. Igualmente, es preciso llamar la atención sobre la relación entre el tiempo de trabajo y su prolongación con otras condiciones de exposición adversas, como la sobrecarga de trabajo o un elevado o intenso ritmo de trabajo, o una falta de control sobre las demandas laborales, o urgencia en las respuestas, por citar las más evidentes.

Va a ser muy difícil respetar la duración de la jornada y, por tanto, afianzar el derecho a la desconexión digital en entornos laborales sobrecargados, con objetivos difíciles de cumplir, con alteración de la planificación

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

por demandas sobrevenidas de manera regular, con déficit de plantilla, con capacitaciones inadecuadas, etc. Por lo tanto, es preciso valorar la materialización del derecho a la desconexión digital dentro del contexto empresarial y de organización del trabajo y no de manera aislada. De lo contrario, el derecho a la desconexión digital puede quedarse en papel mojado y en buenas intenciones imposibles de materializar. En este sentido, la **evaluación de riesgos ergonómica y psicosocial** son dos fuentes primarias de información sobre las condiciones precursoras de hiperconectividad que pueden explicar las barreras para una desconexión digital efectiva.

Contextualizar las políticas de desconexión digital en las políticas preventivas, en especial en la gestión de las condiciones psicosociales y ergonómicas, es una manera de integrarla en las distintas unidades organizativas de las empresas y a todos los niveles jerárquicos, lo que es una oportunidad de hacerla verdaderamente útil y aplicada.

La medida preventiva básica y más efectiva frente a la hiperconectividad es la optimización de las **condiciones de trabajo psicosociales y ergonómicas** del puesto de trabajo. Es igualmente relevante una **adecuada capacitación de las personas** trabajadoras en el uso de las

distintas tecnologías y dispositivos, así como una **formación y sensibilización** sobre las consecuencias de la hiperconectividad y sobre los efectos positivos de la desconexión digital, todo ello considerando la **diversidad generacional y la perspectiva de género**.

Por su parte, el Art. 88 de la LOPDGDD⁷, en el que se regula la desconexión digital, recoge las obligaciones empresariales básicas en materia de desconexión digital. Son las siguientes:

- 1ª Elaborar una política interna, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.*
- 2ª Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.*
- 3ª Desarrollar acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.*

Aunar las obligaciones básicas sobre desconexión digital y las obligaciones derivadas de la gestión preventiva, desde un enfoque integral de la seguridad y salud de las personas, contribuye a la integración y la coherencia entre las distintas políticas empresariales.



4. POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

4. POLÍTICA INTERNA DE DESCONEJIÓN DIGITAL

La **Política interna de desconexión digital** recogerá los valores, las directrices y normas internas por las que se regirá cada empresa u organización en materia de derecho a la desconexión digital. Tendrá, como punto de anclaje básico, el cumplimiento de la normativa vigente y el convenio colectivo en su caso y, como herramienta elemental para su aplicación práctica, la elaboración de un **Protocolo o procedimiento de desconexión digital**.

Este protocolo o procedimiento incluirá las **reglas de actuación en materia de desconexión digital** y exigirá una adecuada implantación a todos los niveles de la empresa. Al no estar regulada su estructura o contenido, se ofrece a continuación una propuesta (epígrafe 5.3), con los elementos comunes básicos, que puede servir de guía para que cada organización elabore el suyo propio.

4.1. Consulta y participación

La Política interna de desconexión digital exige audiencia previa con las personas trabajadoras o sus representantes (Art. 88.3 LOPDGDD). Con independencia de que se designen a nivel interno la/s unidad/es organizativa/s (o personas) responsable/s de

llevar a cabo la elaboración, el desarrollo y la implantación de la Política de desconexión digital y del Protocolo, o bien se externalice su elaboración con una entidad ajena a la empresa, se deberá asegurar la consulta a las personas trabajadoras (o sus representantes) antes de su aprobación.

Esta forma de proceder garantiza una mayor implicación de todos los actores y mejora el contenido al incorporar todos los puntos de vista. La propia reglamentación apela a la negociación colectiva para concretar este derecho, lo que está incrementando el número de convenios que recogen el derecho a la desconexión digital de manera más o menos detallada.

Esta obligación pasa por garantizar una **participación efectiva** a través de los mecanismos previstos habituales. Una forma de materializar esta obligación puede ser la constitución de un **grupo de trabajo o comité** en el que se integren los trabajadores/as o sus representantes, que tendrá la vigencia que se considere más adecuada atendiendo a las necesidades de cada empresa y que podría subsumirse en algún otro comité ya creado, como por ejemplo el de seguridad y salud. Sería deseable que asumiera no sólo el desarrollo e implantación de la Política interna, sino que garantizara su seguimiento y la aplicación efectiva de cara a valorar su impacto y realizar mejoras o ajustes en su caso.

4.2. Diagnóstico de situación

Hay que tener en cuenta que cada entorno organizativo debe adaptar la Política de desconexión digital y el Protocolo a sus características, a su actividad, puestos de trabajo, centros de trabajo, estructura organizativa, condiciones de trabajo, internacionalización o no de la empresa, etc. Además, no todos los entornos organizativos disponen de la misma intensidad y madurez en cuanto a la digitalización de sus procesos, por lo que es necesario adaptar las medidas para que se adecúe la desconexión digital a cada caso concreto.

Antes de elaborar el Protocolo habrá que atender a lo indicado en el **convenio colectivo** de aplicación en su caso. Es también de utilidad reparar en algunos elementos básicos de la gestión de personas como pueden ser: formas de organización del trabajo que conviven en la empresa (presencial, teletrabajo, híbrido, etc.), tipos de contrato, calendario laboral, registro de jornada, jornada laboral ordinaria, jornadas flexibles, trabajo a turnos o nocturno, horas extraordinarias, uso y tipo de dispositivos a disposición de la plantilla, etc.

Una vez analizado el contexto y las características principales de la actividad, también es preciso reparar en las características generales de la plantilla,

por ejemplo, estabilidad contractual, temporalidad, rotación, reducciones de jornada, distribución etaria (distintos segmentos de edad en las plantillas), niveles formativos, etc. La participación de los departamentos de personal o de recursos humanos va a ser fundamental.

Puede ser interesante realizar un **diagnóstico previo** en cada empresa u organización sobre los hábitos en el **uso de dispositivos digitales** y sobre las **condiciones de trabajo** presentes que promueven o potencian la hiperconectividad y, por tanto, que dificultarían la desconexión digital. Serviría también para prever una implantación paulatina y flexible para no provocar cambios bruscos, falta de adaptación o resistencias. Para ello, se puede recurrir a varias fuentes de información:

- La **evaluación de riesgos psicosociales** para verificar el nivel de riesgo que se obtiene en los distintos factores, especialmente en aquellos relativos al tiempo de trabajo, carga y ritmo de trabajo, supervisión y control del trabajo y de las personas (los más directamente relacionados con la prolongación de jornada y con la hiperconectividad o disponibilidad), etc.
- La **planificación de la actividad preventiva** para valorar si se han previsto medidas que

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

puedan facilitar el camino de la desconexión digital y aprovechar posibles sinergias.

- El **Plan de Igualdad** en aquellas empresas que disponen del mismo para valorar si se incluyen medidas sobre desconexión digital, aprovechar potenciales sinergias y aportar coherencia entre todas las políticas.
- El **Protocolo de ciber(acoso)** para conocer su contenido y garantizar una coordinación en todas las medidas tomadas por la empresa que pueden influir en la materialización del derecho a desconectar digitalmente.
- Diseñar un **cuestionario específico** para realizar un diagnóstico previo sobre las necesidades y medidas para garantizar una adecuada desconexión digital.
- Recurrir a **técnicas cualitativas** como entrevistas o grupos de discusión para recabar la información que se considere relevante.
- Acciones de **benchmarking** con empresas del sector o con características comunes que puedan tener experiencia en desconexión digital.
- Consultar **datos e indicadores** de absentismo, rotación, siniestralidad, etc., que ayuden a completar el diagnóstico previo.
- Analizar las **quejas, sugerencias**, etc., que puedan dar pistas sobre las necesidades de las plantillas con relación a la distribución y ordenación del tiempo de trabajo, si

hay dificultades para conciliar, etc., o sobre cuestiones que puedan ser barreras y obstáculos para materializar la Política de desconexión digital.

- Otras.

4.3. Protocolo de Desconexión Digital

A continuación, se propone una estructura básica de un Protocolo de desconexión digital.



4.3.1. Justificación y Marco normativo

Aludir a la **normativa de aplicación vigente** sobre desconexión digital es básico. También se puede incluir cualquier normativa vigente directamente

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

relacionada, como, por ejemplo, el RD-Ley 8/2019¹⁴ que establece la obligatoriedad de mantener en las empresas un registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Esto es relevante ya que, como se ha explicado, el derecho a la desconexión digital opera fuera de la jornada de trabajo.

En segundo lugar, considerar el **contenido del convenio colectivo** de aplicación para desarrollarlo en su caso y también considerar otras políticas o normas de funcionamiento interno en cada empresa que puedan tener relación o solapamiento, para evitar disfunciones internas.

Conviene reflejar el **compromiso de la empresa** con la digitalización y el uso de las TIC al servicio de la competitividad y del desarrollo empresarial, pero abogando por un uso compatible con la seguridad y salud de las personas y con el cumplimiento de las obligaciones y los derechos laborales. En este sentido, se puede enmarcar la Política de desconexión digital en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027² y en las directrices que operan a nivel europeo en materia de desconexión digital, o más directamente en la Política de Seguridad y Salud de la propia empresa u organización.

Apostar por una **cultura organizativa** que favorezca la eficiencia y valore los resultados frente al presentismo (también digital) o la permanencia en el trabajo más allá de la jornada o de los horarios establecidos en la empresa u organización, es un buen predictor del éxito en la implantación de la desconexión digital. En consonancia con ello, sería deseable conjugar el derecho a la desconexión digital y el registro de jornada con el favorecimiento de una **flexibilidad horaria** que permita, en lo posible, la adaptación a las necesidades de todas las personas.

Se pueden mencionar algunos **efectos negativos** derivados de un uso inadecuado de las TIC y de los dispositivos digitales, así como los **riesgos asociados**, para concluir con la necesidad de garantizar la salud de las personas y sus derechos, lo que contribuye a un empleo de calidad. Todo ello se materializa en la redacción de una Política interna sobre desconexión digital.

La Política interna sobre desconexión digital vincula a la empresa, a toda la línea jerárquica y a todos los trabajadores, trabajadoras y a sus representantes, siendo el Protocolo una herramienta para la materialización de dicha Política.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

Se puede explicitar la **garantía de una consulta y participación efectivas** con las personas trabajadoras o sus representantes en su elaboración y desarrollo.

Es especialmente importante la **transparencia** y, por tanto, clarificar y acotar los conceptos y medidas contenidas en el Protocolo, para generar **confianza en su aplicación**, incluyendo, si fuera preciso, ejemplos o incluso un glosario de términos.

4.3.2. Objetivos

Más allá del cumplimiento legal indicado (ver epígrafe 1.2), deberían explicitarse otros objetivos de la Política y del Protocolo a nivel operativo. Algunos ejemplos serían:

- Facilitar una racionalización de las jornadas laborales.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Posibilitar un descanso adecuado que redunde en un mejor rendimiento y productividad.
- Respetar la intimidad personal y familiar.
- Garantizar una protección efectiva de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Es deseable reflejar expresamente la contribución de la desconexión digital a la seguridad y salud,

y conviene recoger la integración de la **perspectiva de género y de edad** en la Política de desconexión digital para favorecer una mejor adaptación a todas las necesidades.

En definitiva, el Protocolo es una apuesta por garantizar la salud digital de las personas trabajadoras al evitar los riesgos derivados de la no desconexión digital, alineándose con el propósito de generar entornos digitales saludables, tal como se recoge en la actual [Campaña "Trabajos seguros y saludables en la era digital 2023-2025"](#)⁶⁶ de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.3.3. Ámbito de aplicación

Es importante dejar claro que el derecho a la desconexión digital ampara a todas las personas trabajadoras, una vez concluida su jornada de trabajo, incluido el personal directivo, trabajadores/as a distancia, teletrabajadores/as, etc., adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, con o sin flexibilidad horaria.

También es importante incluir, en su caso, las **excepciones** si las hubiera, por ejemplo, las personas trabajadoras que, por la función que desempeñan, deban permanecer a disposición de la empresa en algunas circunstancias.

4.3.4. Modalidades del ejercicio del derecho y reglas de disponibilidad

En cuanto a las modalidades del ejercicio de este derecho será preciso concretar los **puestos de trabajo sujetos a disponibilidad** y las situaciones que obligan a estar disponible, así como las reglas que van a operar al respecto y las excepciones, si las hubiera, de manera que todas y cada una de las personas trabajadoras conozcan de antemano su situación concreta.

Sería adecuado recoger qué puestos de trabajo, por la función que desempeñan, estarán sujetos a disponibilidad de manera habitual y, en qué circunstancias, sin necesidad de que ocurra una situación de emergencia o fuerza mayor.

En el resto de puestos de trabajo, se establecerán claramente las excepciones, indicando que no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en aquellos casos en que puntualmente concurran circunstancias de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio y que, por tanto, requieran alguna actuación precisa de las personas trabajadoras; conviene definir y concretar en lo posible, las situaciones que suponen fuerza mayor, emergencia, etc.

Conviene también explicar cómo se van a considerar las horas de disponibilidad, si como tiempo de trabajo en su totalidad en todos los casos o solamente en los supuestos en que sea necesaria una acción concreta, así como el tipo de compensación que reciben las personas por su disponibilidad, etc.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los medios, dispositivos y herramientas puestos a disposición de las personas trabajadoras para la prestación de sus servicios, como teléfonos móviles, tablets, aplicaciones móviles, correos electrónicos, sistemas de mensajería o cualquier otro sistema digital que pueda utilizarse. Si las empresas lo necesitan, se podrán aplicar ciertas limitaciones a los equipos dependiendo del cargo o función de las personas. En caso de las excepciones, se puede matizar si afectan a algún equipo o dispositivo concreto y no al resto.



DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

En su caso, sería deseable incluir el tratamiento del tiempo dedicado a los desplazamientos fuera de la localidad habitual de trabajo, sea a nivel nacional o internacional, y su consideración a efectos de conocer cómo se materializa el derecho a desconectar en estos casos. Igualmente se puede explicitar la consideración de horas extraordinarias (ante las que no opera el derecho a desconectar digitalmente) y su compensación.

De igual forma, se pueden incluir las formaciones que sean obligatorias (y, por tanto, su consideración como tiempo de trabajo efectivo), favoreciendo, en todo caso, que cualquier formación tenga lugar dentro de la jornada ordinaria de trabajo y las excepciones a esta regla si las hubiera.

Es conveniente incluir una mención a las obligaciones, en su caso, de las personas trabajadoras y de los mandos, a la hora de cumplir con la política de desconexión digital, para reforzar el compromiso de las todas las partes con el uso adecuado de los medios tecnológicos.

Además, se puede incluir el papel de los representantes de las personas trabajadoras como impulsores del cumplimiento de las acciones recogidas en el Protocolo, también para dinamizar y promover el compromiso de todas las partes y para el seguimiento y control de los resultados.

Sería deseable también incorporar la garantía de este derecho para las relaciones con **empresas externas, clientes, proveedores**, etc., de manera que se promueva una salud digital en toda la cadena de valor, con acciones de comunicación e información entre las distintas empresas para aproximar y coordinar las actuaciones entre todas ellas en esta materia.

Conviene remarcar que el cumplimiento del derecho a la desconexión digital no conllevará en ningún caso **medidas sancionadoras directas o indirectas**, ni puede suponer una merma en las posibilidades de promoción, o una consideración negativa en la evaluación de desempeño o valoración profesional.

Por último, se puede pensar en incluir el cumplimiento e impulso de la Política de desconexión digital en los objetivos anuales de las jefaturas, al menos en las primeras etapas hasta su completa implantación.

4.3.5. Medidas concretas para materializar la desconexión digital efectiva

En todo caso, la desconexión digital se materializa a través de **comportamientos, acciones y medidas concretas**, que es preciso recoger en el Protocolo y difundir adecuadamente. Puede darse la

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

circunstancia de optar por medidas “*duras*” a la hora de garantizar el derecho a la desconexión digital (como la imposibilidad de acceso a servidores, aplicaciones o incluso algunos dispositivos, después de una hora determinada) o por medidas de “*compromiso individual y colectivo*”. En este último caso, se apuesta por sensibilizar a las personas trabajadoras y a la línea jerárquica sobre la importancia de la desconexión digital y la voluntad de cumplir con la Política interna y con las medidas que en ella se contemplen, además de las consecuencias que se determinen en caso de incumplimiento.

Para facilitar el ejercicio del derecho a la desconexión y hacer un uso inteligente de las herramientas tecnológicas y fomentar el bienestar digital, se puede optar por acciones concretas incorporadas a dicho Protocolo como, por ejemplo:

- Normas generales de comunicación.
 - Emisor: evitar realizar comunicaciones finalizada la jornada laboral por cualquier medio. Si se considera oportuno se puede explicitar el horario concreto en el que no se deben enviar comunicaciones. Excepciones si las hubiera.
 - Receptor: el derecho a no conectarse, responder o cualquier otra acción de naturaleza laboral fuera de la jornada de trabajo. Si se

considera oportuno se puede explicitar el horario concreto. Excepciones si las hubiera.

- Configurar envíos retardados para que las comunicaciones se reciban en horario de trabajo con independencia de cuándo hayan sido enviadas.
- Añadir en la firma los correos electrónicos un mensaje que plasme el reconocimiento del derecho a no responder correos electrónicos o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo (salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales que estarán especificadas en el Protocolo de desconexión digital).
- Hacer recordatorios periódicos a todos/as los empleados/as, a través de las vías usuales en cada empresa, de la necesidad de restringir el envío de correos electrónicos y de otras vías de comunicación fuera del horario de trabajo.
- Utilizar la funcionalidad “*Respuesta automática*” en el correo electrónico para notificar el motivo del retraso en la respuesta (horario laboral, vacaciones, situaciones de baja o permiso laboral, etc.). Incorporar, cuando sea posible, la fecha de reincorporación. Anotar, cuando haya lugar, el nombre y modo de contacto con la/s persona/s que cubren dicha ausencia.
- Incorporar en la aplicación de agenda o calendario, el horario/fechas bien de disponibilidad, bien de ausencia.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

- Realizar avisos a las personas trabajadoras si se conectan un número de veces determinado fuera de su horario de trabajo.
- Utilizar la funcionalidad “No molestar” en el Smartphone, iPad o aplicaciones para comunicaciones telemáticas (Zoom, Webex, Teams, etc.). Dicha opción permite elegir silenciar llamadas, alertas o notificaciones cuando el dispositivo está bloqueado.
- Configurar la funcionalidad de “No molestar al ir al volante” en el teléfono móvil u otros dispositivos para que envíe una respuesta automática avisando de tal circunstancia.
- Indicar una sola vía de comunicación (preferentemente llamada telefónica) en caso de emergencia, fuerza mayor o excepcionalidad, de modo que se permita desconectar los avisos de entrada del resto de vías de conexión.
- Establecer un calendario en el que se marque la periodicidad con la que se deben recordar los principios de la Política y el compromiso de todas las personas con el Protocolo de actuación.
- Realizar acciones de recuerdo periódicamente e implicar especialmente a los mandos y jefaturas en el seguimiento de las medidas.
- Planificar reuniones, bien presenciales, bien virtuales, con horario de inicio y finalización, considerando la jornada ordinaria, sin prolongaciones indebidas y teniendo en cuenta

las posibles reducciones de jornada por conciliación, etc.

- En caso de diferentes usos horarios, considerar las convocatorias sincrónicas menos perjudiciales para todas las partes.
- Etc.

4.4. Acciones de Formación y Sensibilización

Las políticas y los procedimientos o protocolos exigen, para que sean verdaderamente efectivos, una adecuada implantación. Para ello, hay dos acciones fundamentales: la formación y la sensibilización, que se recogen expresamente en la regulación del derecho a desconectar digitalmente del trabajo, en el Art. 88.3 de la LOPDGDD⁷.



4.4.1. Formación

Todas las personas trabajadoras deberían realizar una formación sobre la adecuada utilización de las herramientas tecnológicas, ya que la adquisición de las competencias y manejo de las herramientas digitales es indispensable para minimizar los aspectos negativos y lograr un uso eficiente de las mismas.

En relación con la desconexión digital es muy importante que toda la plantilla y, especialmente quienes tengan responsabilidades sobre personas, conozcan la Política de desconexión digital y apliquen el Protocolo adecuadamente, sirviendo de referentes para las personas a las que coordinan y supervisan. Para ello, se debería establecer un **programa de formación en desconexión digital** que garantice una progresiva implantación adecuada de la Política de desconexión digital y de las medidas contenidas en el Protocolo.

También es interesante incluir nuevos “*tips*”, lecturas de interés, recomendaciones, materiales divulgativos, etc., sobre esta materia. En este sentido, el INSST ha elaborado una serie de materiales divulgativos que pueden servir de ayuda en este propósito^{67, 68}.

En algunas empresas hay herramientas informáticas de formación que permiten incorporar la lectura de un documento como acción formativa, lo cual puede considerarse con las lecturas relacionadas con la salud digital y la desconexión.

No se dispone de un contenido “*oficial*” en materia formativa sobre desconexión digital. Es importante considerar el punto de partida de cada empresa y organización a la hora de planificar dicha formación. No obstante, se incluyen en el siguiente cuadro, a título orientativo, algunos contenidos que cumplirían con el objetivo de garantizar una implantación adaptada y eficaz para las personas y para las empresas:

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

Cuadro I.

Contenido de los planes de formación en desconexión digital

1. Normativa aplicable y necesidad de la desconexión digital.
2. Riesgos asociados a la hiperconectividad y medidas preventivas.
3. Daños o consecuencias sobre la seguridad y la salud.
4. Política interna y derechos y obligaciones derivadas del Protocolo, del convenio colectivo o del acuerdo entre las partes o de ambos.
5. Puestos de trabajo sujetos a disponibilidad y excepciones al derecho a desconectar, en su caso.
6. Medidas concretas para materializar la desconexión digital efectiva.
7. Capacitación periódica en el uso de dispositivos digitales, softwares, etc., en especial, los de nueva incorporación, considerando la brecha digital (generacional especialmente).
8. Consecuencias de los incumplimientos en materia de desconexión digital.
9. Buenas prácticas en el uso de los dispositivos digitales.

4.4.2. Sensibilización

Planificar acciones de sensibilización para crear cultura y fomentar la ejemplaridad, de manera que todos los colaboradores se impliquen y se responsabilicen en el cumplimiento de la Política y el Protocolo, es muy importante y también se recoge expresamente en la LOPDGDD en su Art. 88.3.

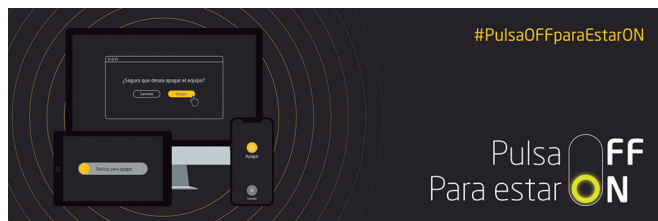
Las personas con equipos o personas a su cargo tendrán la especial función de garantizar y promover un uso adecuado de los dispositivos en su ámbito de responsabilidad y de fomentar el compromiso con la salud digital.

Una vez aprobada la Política o el Protocolo, se deberá dar la máxima publicidad y difusión, especialmente por parte de la Dirección y de la línea

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

jerárquica, ya que su compromiso real y efectivo es fundamental para generar condiciones de trabajo que la posibiliten, haciendo de la desconexión digital una realidad plausible para todas las personas y estamentos jerárquicos.

Se pueden proponer acciones previas a los descansos laborales, tales como Navidades, Semana Santa, puentes o vacaciones estivales, para las campañas de sensibilización y concienciación individual en materia de desconexión digital. En estas acciones de sensibilización se muestra, como ejemplo, la Campaña sobre Desconexión Digital desarrollada por el INSST, que lleva por título [#PulsaOFFparaEstarON](#) y que se enmarca en una apuesta por ofrecer elementos para contribuir a que las empresas y organizaciones integren el derecho a la desconexión digital en sus políticas preventivas. Se puede acceder a toda la información en [Espacio del INSST sobre Desconexión Digital](#)⁶⁹.



Es relevante ampliar algunas de estas acciones a clientes, proveedores, etc., para favorecer la salud

digital en toda la cadena de valor. Esta circunstancia comprometería a todas las personas y organizaciones con las que se interactúa con ocasión del trabajo, favoreciendo la salud de todas ellas, minimizando los riesgos de la sobreexposición tecnológica y, sobre todo, facilitaría el cumplimiento de la normativa y de los protocolos propios. Constituye un ejemplo de lo que debe ser una adecuada coordinación de actividades empresariales que redunde positivamente en todas las personas de distintas empresas o administraciones públicas que se relacionan digitalmente.

Por último, sería deseable establecer periódicamente **acciones informativas** sobre el cumplimiento de las medidas contenidas en la Política y en el Protocolo sobre desconexión digital, sobre la evolución de los **indicadores** en materia de desconexión digital, para visualizar y compartir los avances comunes en esta materia.

4.5. Medidas de seguimiento y control

Cumplir con las obligaciones en materia de desconexión digital y establecer medidas al respecto conlleva realizar un seguimiento y control del cumplimiento de las mismas, en concreto de la Política y del Protocolo de desconexión digital, así como de sus efectos. Es básico también para valorar las posibles modificaciones y acciones de mejora a incorporar.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

Para ello, es necesario establecer medidas de **seguimiento** y algunos **indicadores** que permitan evaluar la eficacia, tanto del proceso de implantación como de los resultados que se persiguen. Algunos ejemplos serían:

- Establecer un **canal de comunicación** efectivo donde cualquier persona trabajadora pueda informar de mejoras y/o incumplimientos relacionados con el derecho a la desconexión digital.
- Realizar un **cuestionario específico** que recoja la evolución de la empresa en esta materia en cuanto al cumplimiento de las medidas propuestas y sus efectos (ver Anexo I).
- Análisis de los resultados de la **evaluación psicosocial** antes y después de la aplicación de la Política y el Protocolo de desconexión digital (con especial interés en los factores de riesgo más directamente implicados).
- Valorar el grado de cumplimiento de la Política de desconexión digital en la **evaluación del desempeño, objetivos anuales**, etc.
- Establecer **indicadores específicos** que constaten el efecto de la Política y el Protocolo de desconexión digital, como, por ejemplo, reducción del absentismo, disminución del tecnoestrés, etc.

- Contabilizar la asistencia a las **formaciones y acciones de sensibilización** relativas a la desconexión digital.
- Seguimiento de los **avances e incidencias** en el Comité de desconexión digital (si se ha creado) o en el Comité de Seguridad y Salud o en cualquier otro foro en función de las características de la empresa.
- Mecanismos de **participación y consulta** acerca de la valoración, la eficacia y las propuestas de mejora del Protocolo, por ejemplo, con entrevistas, grupos de discusión, etc.
- Indicadores desde **vigilancia y promoción de la salud**.
- Otros.

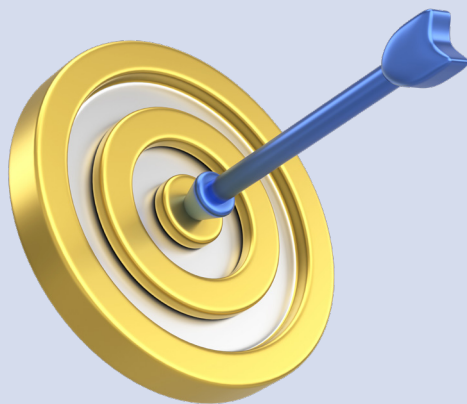
4.6. Vigencia y modificaciones

Puede ser adecuado indicar expresamente la **entrada en vigor** del Protocolo, así como su **vigencia** e incluso el **procedimiento para su actualización**. Puede darse el caso de que se contemplen medidas que se incorporen paulatinamente, lo cual debería explicitarse.

Indicar también el periodo de “*adaptación*” que se contempla, por ejemplo, para atender dudas hasta su total implantación, para no “*penalizar*” los incumplimientos, etc.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

Cuadro II.
Elementos básicos de la Política interna de desconexión digital



- 1º Consulta y participación.
- 2º Diagnóstico de situación.
- 3º Justificación y marco normativo.
- 4º Objetivos.
- 5º Ámbito de aplicación.
- 6º Modalidades del ejercicio del derecho y reglas de disponibilidad.
- 7º Medidas concretas para materializar la desconexión digital.
- 8º Formación y sensibilización.
- 9º Seguimiento y control.
- 10º Vigencia y modificaciones.

The background of the slide features a close-up of a hand holding a small, round, orange pill. The hand is positioned in the lower center, with the thumb and index finger gently gripping the pill. Surrounding the hand and pill are numerous hexagonal frames, each containing a different medical or health-related icon. These icons include a stethoscope, a heart, a DNA helix, a syringe, a pill, a heart rate monitor, a first aid kit, a clipboard, a heart with a pulse line, a plus sign, a nurse's cap, a computer monitor with a pulse line, and a heart with a pulse line. The overall color scheme is blue and white, with the orange pill providing a focal point.

5. VIGILANCIA DE LA SALUD Y ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

5. VIGILANCIA DE LA SALUD Y ACCIONES DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

Sin perder de vista que la apuesta principal debe ir dirigida a la prevención de los efectos no deseados de la hiperconectividad, también puede ser de interés incluir la fatiga informática y otras consecuencias negativas para la seguridad y salud de las personas trabajadoras en las acciones de **vigilancia de la salud individual y colectiva** y en las **acciones de promoción de la salud**.

Por ejemplo, sería de ayuda la **detección precoz de sintomatología** asociada al tecnoestrés para tomar medidas lo antes posible, para evitar que se cronifique la situación y de lugar a bajas laborales que pueden ser recurrentes o de larga duración.

Puede ser interesante incorporar herramientas que permitan detectar la exposición a factores de riesgo asociados a la hiperconectividad o sus efectos en la salud (mental fundamentalmente), a través, por ejemplo, de **cuestionarios de salud mental digital** o de **bienestar digital**, etc. También es oportuno **promover la investigación** sobre el impacto en la salud de un uso inadecuado de las tecnologías y de los dispositivos digitales y difundir sus resultados.

Señalar que la Resolución del Parlamento europeo *Informe sobre la salud mental en el mundo laboral digital*⁷⁰, dirigido al Consejo y a la Comisión, considera que *“el derecho a la desconexión es esencial para garantizar el bienestar mental de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, en particular para las trabajadoras y los trabajadores en formas de trabajo atípicas, y debe complementarse con un enfoque preventivo y colectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo; pide a la Comisión que proponga, previa consulta con los interlocutores sociales, una Directiva sobre normas y condiciones mínimas para garantizar que todos los trabajadores puedan ejercer efectivamente su derecho a la desconexión y para regular el uso de herramientas digitales nuevas y existentes con fines laborales, en consonancia con su Resolución, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión y teniendo en cuenta el acuerdo marco de los interlocutores sociales sobre digitalización; pide, además, a los Estados miembros que coordinen mejor el intercambio de mejores prácticas”*.

En el **Eurobarómetro Flash-OSH Pulse**²⁵ ya comentado, se pregunta a las personas encuestadas si han experimentado algún problema de salud causado o agravado por su trabajo a través de una lista de siete problemas de salud. La fatiga general

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

es la mencionada con mayor frecuencia (37 %), seguida de dolores de cabeza y fatiga visual (34 %), problemas o dolores en los huesos, articulaciones o músculos (30 %) y estrés, depresión o ansiedad (27 %). Se pueden fácilmente relacionar todos estos resultados con la hiperconectividad, el tecnoestrés o la fatiga informática.

Merece la pena comentar algunos hallazgos desagregados por **género y edad**. Así, las mujeres encuestadas tienen más probabilidades que sus homólogos masculinos de informar que han experimentado problemas de salud causados o agravados por el trabajo. Por ejemplo, el 30% de ellas manifiesta que ha experimentado estrés, depresión o ansiedad relacionados con el trabajo en los últimos 12 meses, en comparación con el 25% de los hombres encuestados. En relación con la edad, las personas de 25 a 39 años y las de 40 a 54 años son, en general, las que más manifiestan haber experimentado problemas de salud causados o agravados por el trabajo. Por ejemplo, en estos grupos de edad, el 38% dice haber experimentado fatiga general causada o agravada por el trabajo; esta cifra es del 35% para las personas de 16 a 24 años y del 32% para las personas mayores de 54 años.

En cuanto a los **sectores económicos**, los encuestados que trabajan en *educación y en salud y asistencia social* tienden a ser, en general, algo más

propensos que sus homólogos de otros sectores a informar haber experimentado problemas de salud causados o empeorados por su trabajo. Entre el 30% y el 31% de los que responden en *educación y en salud y asistencia social* informan haber experimentado estrés, depresión o ansiedad; esta cifra también es alta para los trabajadores de *tecnología de la información y la comunicación; finanzas; servicios profesionales, científicos o técnicos* (30%).

Para hacerse una idea más clara de los factores de riesgo que pueden estar asociados al estrés laboral y a los problemas de salud mental, se presenta a las personas encuestadas una lista de cinco factores. Un 46 % de ellos responde que está expuesto a una *gran presión de tiempo o sobrecarga de trabajo*. Aproximadamente una cuarta parte, un 26 %, dice lo mismo sobre la *mala comunicación o cooperación* dentro de su organización y el 18 % sobre la *falta de autonomía o la falta de influencia* sobre el ritmo de trabajo o los procesos laborales. El 16 % menciona la *violencia o el abuso verbal* por parte de clientes, pacientes, alumnos, etc., y el 7 % dice que está expuesto al *acoso o la intimidación* en el trabajo. Por último, el 29 % de los encuestados responde que hay (también) «algo más» en el trabajo que les causa estrés.

Las mujeres encuestadas tienden a estar más expuestas a una gran presión de tiempo y sobrecarga

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

de trabajo (48% frente al 44% de los hombres encuestados), así como a la violencia o el abuso verbal por parte de clientes, pacientes, alumnos, etc. (19% frente al 13% de los hombres encuestados).

Los más jóvenes (de 16 a 24 años) tienen menos probabilidades que los encuestados de mayor edad de enfrentarse a una gran presión de tiempo o sobrecarga de trabajo (38% frente al 45%-47% en otras categorías de edad) y también tienen menos probabilidades de enfrentarse a una falta de autonomía o falta de influencia (14% frente al 17%-19% en otras categorías de edad).

Para finalizar, un dato relevante en cuanto a la exposición a violencia en el lugar de trabajo es que el 6% de las personas que describen su estado de salud como *"bueno"* están expuestas a acoso o intimidación en el trabajo frente al 23% que afirma que su salud es *"mala"* ante esa misma exposición adversa.

En relación con la **promoción de la salud**, favorecer hábitos saludables que eviten la sobreexposición tecnológica, el efecto acumulativo con la exposición tecnológica por causas personales, etc., es una vía complementaria a las acciones de formación y sensibilización.

Para terminar, insistir en que es deseable contextualizar la Política de desconexión digital en el **contexto preventivo y empresarial general de la empresa** para garantizar su correcta aplicación, y, sobre todo, para posibilitar los efectos favorables de la misma sobre las personas y las organizaciones favoreciendo las **condiciones de trabajo** que la hagan posible. En este sentido, como ya se ha mencionado a lo largo del texto, es importante enmarcarla en la gestión de la seguridad y salud y procurar una coherencia con el resto de políticas y directrices de cada empresa u organización.

[illegible]

6. CONCLUSIONES

La **transformación digital** es uno de los objetivos básicos comunes en las políticas de la Unión Europea (UE) que afecta directamente al ámbito laboral. Esta transformación no puede desligarse de la **transición demográfica** que caracteriza a la población trabajadora actual, que debe adaptarse a las necesidades y exigencias del nuevo mercado laboral con la garantía plena de sus derechos.

La creciente digitalización de la economía y del uso de tecnologías y dispositivos digitales en el lugar de trabajo brinda oportunidades tanto para las personas trabajadoras como para las empresas.

Entre los **beneficios** de la transformación digital se pueden mencionar una mejora del rendimiento, optimización del tiempo de trabajo, eliminación de tareas peligrosas, monótonas o repetitivas, nuevas oportunidades para colectivos con capacidades diferentes o de difícil inclusión laboral, apuesta por la flexibilidad y la autogestión, impacto positivo en la sostenibilidad, etc.

Entre los **potenciales riesgos** cabe citar fundamentalmente los ergonómicos y los psicosociales, que se ven potenciados por una intensificación de los factores de riesgo, por nuevas exposiciones y por un

déficit de adaptación de las condiciones de trabajo a las características y capacidades de las personas.

Destacan como **factores de riesgo** el incremento de la carga y el ritmo de trabajo, una ejecución acelerada y sensación de urgencia en la respuesta, exposición a multitarea y alteración de la planificación y una prolongación del tiempo de trabajo, que dificultan —cuando no impiden— una recuperación y descanso adecuados, generando situaciones de sobrecarga y (tecno)estrés fundamentalmente. Esta realidad se ve potenciada por el trabajo con las TIC y tecnologías digitales que posibilitan una conectividad permanente con el trabajo.

Es preciso fomentar una **cultura organizativa** (a nivel público y a nivel privado) comprometida con el desarrollo empresarial propio de la transformación digital, garantizando a la vez el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras y el respeto de sus derechos laborales. En este sentido, el **derecho a la desconexión digital** contribuye a garantizar el derecho al descanso, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, el derecho a la intimidad personal y familiar y la seguridad y salud efectivas.

El impacto en la salud de las largas jornadas de trabajo, la hiperconectividad y la disponibilidad permanente,

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

son importantes a nivel musculoesquelético, cardiovascular y a nivel de **salud mental**. La prevención del estrés tecnológico (tecnoestrés), la fatiga informática o el burnout o agotamiento profesional como consecuencia de una sobreexposición tecnológica, son objetivos prioritarios de la desconexión digital.

Todas las empresas y organizaciones deben cumplir con la **normativa vigente** y garantizar el derecho a la desconexión digital. Para ello deben elaborar:

- **Política interna** de desconexión digital.
- Protocolo con las **modalidades del derecho a la desconexión**, las reglas de disponibilidad y las excepciones en su caso y las medidas concretas para materializar la desconexión.
- Acciones de **formación y sensibilización** para toda la plantilla.

La Política interna de desconexión digital puede integrarse en la **Política de Seguridad y Salud en el trabajo** y aprovechar la organización preventiva existente para su control y seguimiento, además de integrarse en los pilares básicos de su gestión:

la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Un factor de éxito de la Política de desconexión digital es la incorporación de la **perspectiva de edad y de género** para eliminar las brechas digitales, favorecer la adaptación de todas las personas a los nuevos escenarios laborales y erradicar situaciones de desigualdad o discriminación.

La desconexión digital **mejora el desempeño** porque facilita el descanso y la recuperación, ayuda a la captación y a la retención del talento, evita el abandono prematuro del mercado de trabajo, y mejora la adaptación a las nuevas demandas y exigencias laborales, lo que redundará en beneficios para las personas y para las organizaciones.

La transformación digital promueve un desarrollo económico y empresarial que solo será exitoso si garantiza unas condiciones de trabajo dignas para las personas, ya que ***“humanizar el trabajo y poner en el centro a las personas en plena era digital es más necesario que nunca”³***.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

Cuadro III.

Acciones para hacer efectiva la desconexión digital en el trabajo

1. Asegurar el *compromiso de la Dirección* y de toda la línea jerárquica para generar las condiciones de trabajo que posibiliten el derecho a la desconexión digital y el fomento de su cumplimiento.
2. Promover *condiciones de trabajo adecuadas* y facilitadoras del derecho a la desconexión digital (carga y ritmo de trabajo adecuados, planificación realista, plazos de entrega racionales, plantillas bien dimensionadas, capacitaciones óptimas, etc.)
3. Impulsar una *cultura empresarial* enfocada a resultados, eliminando la cultura del presentismo (digital).
4. Desarrollar una *Política interna* de desconexión digital promoviendo la consulta y participación efectiva de las personas trabajadoras o sus representantes, desarrollando en su caso, lo convencionalmente establecido.
5. Implantar un *Protocolo o procedimiento* para materializar de manera efectiva la Política de desconexión digital, tras un diagnóstico previo para adaptarla a cada empresa.
6. Incorporar, en el Protocolo de desconexión digital, las medidas concretas para garantizar este derecho, las *excepciones y las reglas de disponibilidad* en caso necesario.
7. Incorporar la desconexión digital a las *evaluaciones de riesgos* (especialmente en la evaluación psicosocial), identificando factores de riesgo asociados que actúan como precursores de la hiperconectividad y de la fatiga informática.
8. Planificar *medidas preventivas* que modifiquen las condiciones de trabajo que impiden o dificultan la desconexión digital.
9. Integrar la *perspectiva de edad y de género* en la Política y el Protocolo de desconexión digital para combatir las brechas digitales generacional y de género.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

10. Incorporar las medidas sobre desconexión digital a los planes de Igualdad para combatir los conflictos trabajo-familia y la doble presencia, fomentando una corresponsabilidad efectiva.
11. *Formar e informar* sobre los riesgos asociados al uso inadecuado de la tecnología y a la hiperconectividad, así como las medidas preventivas y de protección.
12. *Informar* a clientes, proveedores, usuarios, etc., de la Política de desconexión digital para favorecer una adecuada aplicación y coordinación en esta materia en toda la *cadena de valor*.
13. *Capacitar* a las personas trabajadoras en el manejo de los dispositivos digitales, TIC, softwares, etc., con perspectiva de edad, para garantizar la actualización y el reciclaje.
14. Designar un *Grupo de trabajo o Comité para la implantación y seguimiento* de la Política de desconexión digital, bien de nueva creación o en su defecto alguno de los Comités existentes en la empresa (Comité de Seguridad y Salud, por ejemplo).
15. Impartir *formación a todo el personal*, incluido el equipo directivo, con el objetivo de asegurar la comprensión y aplicación efectiva de la Política y el Protocolo de desconexión digital en toda la línea jerárquica.
16. Realizar *campañas de sensibilización* sobre la importancia de la desconexión digital laboral y sus ventajas para las personas y para las empresas y organizaciones.
17. Establecer *medidas de seguimiento y control* de la aplicación efectiva del derecho a la desconexión digital con los indicadores adecuados, con el fin de objetivar su cumplimiento y su impacto.
18. Disponer de un *canal de comunicación o apoyo* para resolver dudas, incidencias, recabar propuestas de mejora, denunciar incumplimientos, etc.
19. Incluir en la *vigilancia de la salud* el control y detección precoz sobre posibles afecciones causadas o potenciadas por la hiperconectividad y fatiga informática.
20. Promover *buenas prácticas y hábitos saludables* relacionados con el uso de las TIC y los dispositivos digitales (uso adecuado, sueño de calidad, pausas, evitar sedentarismo, etc.)



7. ANEXOS

7. ANEXOS

ANEXO I. Ejemplo de cuestionario sobre desconexión digital

La obtención de información mediante cuestionarios ad hoc, es una vía a considerar, tanto para el diagnóstico previo a la elaboración de la Política o el Protocolo, como para realizar el seguimiento y control de su eficacia y aplicación una vez implantados. Es evidente que las preguntas serán diferentes en función de si se utiliza para el primer objetivo o para el segundo.

Algunas sugerencias de preguntas se muestran a continuación:

- ¿Te conectas al trabajo por cualquier medio tecnológico fuera de tu jornada ordinaria?
 - No
 - Sí → ¿Con qué frecuencia?
 - Esporádicamente
 - Semanalmente
 - A diario
- ¿Te conectas al trabajo por cualquier medio tecnológico en vacaciones, permisos, fines de semana, etc.?
 - No
 - Sí → ¿Con qué frecuencia?
 - Esporádicamente
 - Semanalmente
 - A diario
- ¿Recibes llamadas, e-mails, etc., de carácter laboral fuera de tu horario de trabajo?
 - No
 - Sí → ¿Con qué frecuencia?
 - Esporádicamente
 - Semanalmente
 - A diario
- En caso de haber contestado afirmativamente a la pregunta anterior, señala de quién recibes tales comunicaciones (señala todas las que consideres):
 - Clientes
 - Proveedores
 - Compañeros/as
 - Jefaturas
 - Otros (especificar)

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

- ¿Realizas llamadas, e-mails, etc., de carácter laboral fuera de tu horario de trabajo?
 - No
 - Sí → ¿Con qué frecuencia?
 - Esporádicamente
 - Semanalmente
 - A diario
- En caso de haber contestado afirmativamente a la pregunta anterior, señala a quién realizas tales comunicaciones (señala todas las que consideres):
 - Clientes
 - Proveedores
 - Compañeros/as
 - Jefaturas
 - Otros (especificar)
- En caso de estar incluido en un grupo de WhatsApp de la empresa, ¿recibes/envías mensajes de carácter laboral fuera de tu horario de trabajo?
 - No
 - Sí → ¿Con qué frecuencia?
 - Esporádicamente
 - Semanalmente
 - A diario
- ¿Percibes una actitud negativa por parte de tu jefatura directa en caso de no atender temas de carácter laboral fuera de tu horario de trabajo?
 - No
 - A veces
 - Siempre
- ¿Percibes una actitud negativa por parte de tus compañeros/as en caso de no atender temas de carácter laboral fuera de tu horario de trabajo?
 - No
 - A veces
 - Siempre
- ¿Tienes una actitud negativa si no te responden tus compañeros/as o superiores a temas de carácter laboral fuera del horario de trabajo?
 - No
 - A veces
 - Siempre

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

- ¿Necesitas prolongar la jornada de trabajo más allá de tu horario?
 - No
 - Sí → ¿Con qué frecuencia?
 - Esporádicamente
 - Semanalmente
 - A diario
- En caso de que hayas contestado a la pregunta anterior con un SÍ, indica la/s razón/es principal/es.
 - 1
 - 2
 - 3
- ¿Conoces la Política interna y el Protocolo de desconexión digital de tu empresa?
 - No
 - Sí, pero no la cumplo
 - Sí, y la cumplo
- Indica medidas o acciones contempladas en la Política o el Protocolo de desconexión digital de tu empresa que no cumples (por ejemplo, te conectas en vacaciones)
 - 1-
 - 2-
 - 3-
- Indica medidas o acciones contempladas en la Política o el Protocolo de desconexión digital de tu empresa que no cumple tu jefatura directa (por ejemplo, te remite comunicaciones habituales fuera de la jornada ordinaria)
 - 1-
 - 2-
 - 3-
- Indica medidas o acciones contempladas en la Política o el Protocolo de desconexión digital de tu empresa que no cumplen algunos de tus compañeros/as (por ejemplo, llamarte en fines de semana)
 - 1-
 - 2-
 - 3-

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

- Indica qué medidas o acciones contempladas en la Política o el Protocolo de desconexión digital de tu empresa te parecería bien modificar y en qué forma.
 - 1-
 - 2-
 - 3-
- Indica qué aspectos han mejorado en tu vida laboral desde que dispones de una Política o Protocolo de desconexión digital
 - 1-
 - 2-
 - 3-
- Indica qué medidas o acciones NO contempladas en la Política o el Protocolo de desconexión digital de tu empresa te parecería bien incorporar.
 - 1-
 - 2-
 - 3-

ANEXO II. Glosario de términos

Apnea del WhatsApp: necesidad de comprobar compulsivamente el teléfono para ver si alguien se ha puesto en contacto. Un comportamiento que se extiende a la interpretación de dichos mensajes, el control del estado en línea o el famoso “*doble click*”.

Brecha digital: desigualdad existente entre las personas respecto a las posibilidades de acceso, calidad, uso, formación y capacitación en las tecnologías de la información y la comunicación denominadas “*TIC*” y en otras tecnologías o dispositivos.

Ciberacoso: conductas de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (acoso psicológico, sexual y discriminatorio por cualquier razón) a través de medios digitales o tecnológicos.

Ciberviolencia: conductas de violencia sobre las personas utilizando medios digitales o tecnológicos.

Conectividad: capacidad de establecer conexión mediante dispositivos (ordenador personal, periférico, PDA, móvil, robot, electrodoméstico, automóvil, etc.) y la interacción entre sistemas de información, datos y dispositivos, todos ellos relacionados entre sí a través de internet con el fin de intercambiar información o establecer una conexión directa

a base de información digital, para cualquier propósito laboral o de otro tipo.

Computer hassles: problemas de funcionamiento del ordenador (baja velocidad —del equipo o del programa—, caídas del sistema, pérdidas de datos...), problemas de información (falta de experiencia, necesidad de adquirir nuevos conocimientos, exigencias en el tiempo de realización de ciertas tareas...).

Hiperconectividad: mantener una conectividad prolongada o (cuasi) permanente a través de dispositivos y medios digitales. En el ámbito laboral supone estar conectado más allá de la jornada laboral regularmente e incluso en periodos vacacionales o de descanso.

Infobesidad o infoxicación: exposición a un exceso de información, sobrecarga informativa.

Leaveism: prácticas de adelantar trabajo fuera del horario laboral (finalizada la jornada, en vacaciones, fines de semana, etc.).

Mentoring generacional: intercambio de conocimientos, experiencias, capacitaciones, etc., entre personas de distintas generaciones.

Multitasking madness: incapacidad para desarrollar varias tareas a la vez de forma eficaz, que puede provocar estrés en los trabajadores que no llegan a los resultados esperados.

Nomofobia: miedo irracional a permanecer un intervalo de tiempo sin un teléfono móvil.

Síndrome del FOMO: denominado así por sus siglas en inglés (Fear Of Missing Out), es una afección psicológica que combina la adicción a las redes sociales con la falsa creencia de que la cantidad de aceptación por parte de un público anónimo nos define profesionalmente y/o personalmente.

Síndrome de la fatiga informativa o infoxicación: dificultad para estructurar y asimilar el exceso de información que produce agotamiento mental y puede derivar, al igual que la tecnoansiedad, en sentimientos de recelo u hostilidad hacia la tecnología.

Síndrome de la vibración fantasma: relacionado con la dependencia del móvil, que provoca la sensación constante de escuchar la vibración o el sonido del tono de llamada.

Sleep-texting: trastorno que provoca que la persona, estando en una fase de sueño determinada y teniendo el dispositivo electrónico al lado,

establece conversaciones con otras sin ser consciente hasta el día siguiente.

Tecnoadicción: tipo de tecnoestrés específico causado por la incontrolable compulsión a utilizar TIC en *“todo momento y en todo lugar”* y durante largos períodos mantenidos en el tiempo.

Tecnoansiedad: trastorno adaptativo ante nuevas tecnologías y percepción de déficit o dificultad en el aprendizaje y capacitación.

Tecno-demanda: demandas laborales a través del trabajo con tecnologías que requieren esfuerzo sostenido, y están asociados a ciertos costes fisiológicos y psicológicos.

Tecno-recursos: recursos personales y organizativos para afrontar las tecno-demandas de manera exitosa y sin daños a la salud.

Tecnoestrés: estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro, condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC, que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

Tecnofatiga: sensación de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debida al uso de tecnologías.

Tecnofobia: incremento de la tensión y malestar por el empleo de herramientas tecnológicas en el trabajo que puede desembocar en un rechazo de la misma.

Tecnointerferencia: interrupción o interferencia de los vínculos afectivos por el uso indiscriminado del

móvil (en este caso interesa el uso con fines laborales). Se dispone de evidencia de correlación entre un alto nivel de tecnointerferencia y una menor calidad en los vínculos parentales, de pareja e intrafamiliares en general, actuando como predictores de un menor nivel de satisfacción con esas relaciones.

Workaholism: adicción al trabajo (se potencia por la posibilidad de conexión permanente).



8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. COMISIÓN EUROPEA (2021). Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>
2. BOE. (2023). Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-10283
3. OTERO APARICIO, MJ. (2023). *"Vidas hiperconectadas: acciones desde la prevención de los riesgos psicosociales"*. En *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*. Capítulo 8. Ed. Aranzadi.
4. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ESPAÑA (CES) (2021) Informe La digitalización de la economía 01/2021. https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_60/pdfs/44.pdf
5. MINISTERIO DE ECONOMÍA, COMERCIO Y EMPRESA (2021). Impulso a la transformación digital. <https://portal.mineco.gob.es/es-es/ministerio/areas-prioritarias/Paginas/digitalizacion.aspx>
6. MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (2020). España Digital 2026. <https://espanadigital.gob.es/>
7. BOE (2018). Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>
8. BOE (2015). 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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
9. BOE (2015). 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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>
10. BOE (2021). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

11. PARLAMENTO EUROPEO (2021). Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.html#title1
12. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS) (2021). Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la ITSS en Riesgos Psicosociales. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Des-cargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf
13. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario pan-hispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/derecho-a-la-desconexi%C3%B3n-digital-en-el-%C3%A1mbito-laboral>
14. BOE (2019). Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481>
15. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2022). Encuesta de Población Activa (EPA). Módulo especial EPA Capacidades Profesionales. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/metomodu22.pdf>
16. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE) (2000). Sentencia 3.10.2000. Asunto C-303/98.TJUE. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:61998CJ0303>
17. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE) (2018). Sentencia 21.02.2018. Asunto C-518/15. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62015CN0518&qid=1720781034765>
18. BOE (1978). Constitución Española (CE). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
19. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2023). NTP 1185. Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial: Marco conceptual y consecuencias. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/ntp-1185-1186-conflicto-trabajo-familia-o-doble-presencia-como-riesgo-psicosocial-2023>
20. BOE (1982). Ley Orgánica 1/1982, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-11196>

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

21. PARLAMENTO EUROPEO (2022). Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0279_ES.html.
22. CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2023). "Conclusiones del Consejo sobre la salud mental y el trabajo precario". <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13937-2023-INIT/es/pdf>.
23. COMISIÓN EUROPEA (2023). Comunicación "Un enfoque integral de la salud mental". https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/mental-health_es.
24. MINISTERIO DE SANIDAD (2022). Estrategia en Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026. https://www.sanidad.gob.es/bibliotecaPub/repositorio/libros/29236_estrategia_de_salud_mental_del_Sistema_Nacional_de_Salud_2022-2026.pdf
25. AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2022). Eurobarómetro Flash -OSH Pulse. <https://osha.europa.eu/es/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>.
26. OTERO APARICIO, MJ. (2023). "Garantizar la salud mental y el rendimiento ante escenarios laborales de conectividad permanente: la importancia de la desconexión digital". En Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo. INSST. No. 116. <https://www.insst.es/documents/94886/4929035/Revista+SST+-+N%C3%BAmero+116+%28versi%C3%B3n+pdf%29.pdf>
27. AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2021). Nuevas formas de trabajo en la era digital: implicaciones para los riesgos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos. <https://osha.europa.eu/es/publications/digitalisation-work-psychosocial-risk-factors-and-work-related-musculoskeletal>.
28. ROQUELAURE Y. (2018). Europa Trade Union Institute (ETUI). Musculoskeletal Disorders and Psychosocial En Factors at Work. Report No 142, p. 82. <https://www.etui.org/sites/default/files/EN-Report-142-MSD-Roquelaure-WEB.pdf>.
29. TRUDEL, X et al. (2021). Long Working Hours and Risk of Recurrent Coronary Events. En Journal of the American College of Cardiology. Vol. 77, No. 13. <https://www.jacc.org/doi/abs/10.1016/j.jacc.2021.02.012>

30. KIVIMAKI M, JOKELA M, NYBERG ST, et al. (2015). "Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals". En *Lancet*; 386:1739–46. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0140673615602951>.
31. VIRTANEN M, KIVIMÄKI M. (2018). "Long Working Hours and Risk of Cardiovascular Disease". En *Current Cardiology Reports*. 1;20 (11):123. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11886-018-1049-9>.
32. KIVIMÄKI M, KAWACHI I. (2015). "Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease". En *Current Cardiology Reports*; 17(9):630. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11886-015-0630-8>.
33. PEGA F. et al. (2021). "Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000-2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury". En *Environment International*; 154: 106595. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34011457/>
34. BOE (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
35. BOE (1997). Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>
36. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2022). Orientaciones para la gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/2927460/FINAL+-+En+linea+-+Orientaciones+teletrabajo+-+13-10-2022.pdf>.
37. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2018). NTP 1122 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/32-serie-ntp-numeros-1101-a-1135-ano-2018/ntp-1123>.
38. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2018). NTP 1123 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial. <https://>

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

- www.insst.es/documents/94886/7799754/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb?version=1.0&t=1727259809714.
39. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2001). NTP 603. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
40. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2001). NTP 604. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II). https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_604.pdf/e6e7f2a5-18dd-46f0-81ed-ed111074e8db
41. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2021). NTP 1166. Modelo de demandas y recursos laborales: Marco teórico. <https://www.insst.es/documents/94886/566858/NTP+1166+Modelo+de+demandas+y+recursos+laborales.+Marco+te%C3%B3rico+-+A%C3%B1o+2021.pdf/d378faa8-05eb-8642-78bc-163f7ca34444?version=1.0&t=1639572327442>
42. Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. En *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol (1):27-41.
43. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST). NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a?version=1.0&t=1617977675590.
44. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2020). “Actualización de las necesidades del sistema: Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC”. https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma995060592202676&context=L&vid=41ILO_INST:41ILO_V2&lang=en&adaptor=Local%20Search%20Engine.
45. VRANJES, I., BAILLIEN, E., VANDEBOSCH, H., ERREYGERS, S., & DE WITTE, H. (2017). When workplace bullying goes online: construction and validation of the Inventory of Cyberbullying Acts at Work (ICA-W). En *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 28–39. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1359432X.2017.1363185>

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

46. CASTILLO RIQUELME V. ET AL (2023). Validación del inventario de actos de ciberacoso laboral (ICA-W). En *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, 16 (48), 26. <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/revistagpt/issue/view/569>
47. BOE (2017). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=-BOE-A-2007-6115>
48. BOE (2022). Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=-BOE-A-2022-14630>
49. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
50. UNIÓN INTERNACIONAL DE TELECOMUNICACIONES (UIT) (2018). https://www.itu.int/hub/publication/d-str-e_health-11-2018/
51. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2022). NTP 1176 Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/ntp-1176-edad-y-diversidad-generacional-en-la-gestion-de-la-seguridad-y-salud-acciones-clave>
52. ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES PREVENTIVAS ACREDITADAS (ANEP e IR-SST) (2022). Estudio de los efectos de la hiperconexión digital en la salud laboral de los trabajadores/as. <https://gestiona3.madrid.org/bvirtual/BVCM050781.pdf>
53. GÓMEZ, M. S., CEBRIÁN, B., FERRÉ, P., NAVARRO, M., & PLAZUELO, N. (2020). Tecnoestrés y edad: un estudio transversal en trabajadores públicos. En *Cuadernos de Neuropsicología. Panamerican Journal of Neuropsychology*, 14(2), 25-33. <https://www.cnps.cl/index.php/cnps/article/view/420/471>
54. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2023). La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales. <https://www.insst.es/documents/94886/4545430/Desaf%C3%A-Dos+de+la+digitalizaci%C3%B3n+para+la+seguridad+y+salud+en+el+trabajo+la+emergencia+de+riesgos+psicosociales+y+el+->

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

[trabajo+de+plataformas+digitales.pdf/83f1c508-ef74-9647-4d55-779da9b8ef9e?t=1678955423590](#)

55. MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL (2023). Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Brecha digital de género. [file:///P:/AEC%202023/brecha-digital-de-genero-2023.pdf](#)
56. MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y MINISTERIO DE IGUALDAD (2020). Mujeres y digitalización. De las brechas a los algoritmos. [file:///P:/AEC%202023/M MUJERES Y DIGITALIZACION DE LAS BRECHAS A LOS ALGORITMOS 04.pdf](#)
57. DANIELLE K. CITRON (2009). Law's Expressive Value in Combating Cyber Gender Harassment, 108 Mich. L. Rev. 373. <https://repository.law.umich.edu/mlr/vol108/iss3/3/>
58. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024). Mesa diálogo social. Actualización de la normativa en PRL. <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4297>
59. JOHNSON, A., DEY, S., NGUYEN, H., GROTH, M., JOYCE, S., TAN, L., GLOZIER, N., & HARVEY, S. B. (2020). A review and agenda for examining how technology-driven changes at work will impact workplace mental health and employee well-being. *Australian Journal of Management*, 45(3), 402-424. <https://doi.org/10.1177/0312896220922292>.
60. GONZÁLEZ-MENÉNDEZ, E., LÓPEZ-GONZÁLEZ, M.J., GONZÁLEZ MENÉNDEZ, S., GARCÍA-GONZÁLEZ, G. Y ÁLVAREZ BAYONA, T. (2019). Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD. En *Revista Española de Salud Pública*, 93,1-11. https://www.sanidad.gob.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL93/CESPECIALES/RS93C_201908062.pdf.
61. AKINBINU, T.R., & MASHALLA, Y.J. (2014). Impact of computer technology on health: Computer Vision Syndrome (CVS). En *Medical Practice and Reviews*, 5(3), 20-30. <https://academicjournals.org/journal/MPR/article-abstract/0905F9948599>.
62. GONZÁLEZ-FERNÁNDEZ, C., GARROSA, E., & BLANCO-DONOSO, L. M. (2024). El Efecto de la Tecnología en el Ámbito Laboral: Consecuencias del Tecnoestrés en la Salud Mental. *Ansiedad y Estrés*, 30(1), 40-48. <https://www.ansiedadystres.es/art/2024/anyes2024a6>.

DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA SEGURIDAD Y SALUD

63. BRAGAZZI NL, DEL PUENTE G. (2014). A proposal for including nomophobia in the new DSM-V. *Psychology Research and Behavior Management*. 7:155-60. <https://www.dovepress.com/a-proposal-for-including-nomophobia-in-the-new-dsm-v-peer-reviewed-fulltext-article-PRBM>.
64. GONZÁLEZ-RIVERA, J., SEGURA-ABREU, L., & URBISTONDO-RODRÍGUEZ, V. (2018). Phubbing en las Relaciones Románticas: Uso del Celular, Satisfacción en la Pareja, Bienestar Psicológico y Salud Mental. *Interacciones*, 4(2), 81-91
65. AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2023). Campaña "*Trabajos seguros y saludables en la era digital 2023-2025*". <https://osha.europa.eu/es/campaigns-and-awards/healthy-workplaces-campaigns>
66. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2022). Audiovisual sobre Desconexión Digital. <https://www.insst.es/documentacion/material-divulgativo-y-audiovisual/videos/desconexion-digital-ano-2022>
67. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2022). Carteles sobre Desconexión Digital. <https://www.insst.es/documentacion/material-divulgativo-y-audiovisual/carteles/sabias-que-tienes-derecho-desconexion-digital-sea-cual-sea-tu-puesto-trabajo-ano-2022>
68. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST) (2023). Espacio para la desconexión digital de la Campaña **#PulsaOFFparaEstarON**. <https://www.insst.es/documentacion/espacio-monotematico/desconexion-digital>
69. PARLAMENTO EUROPEO (2022). Informe sobre la salud mental en el mundo laboral digital. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0184_ES.html#_section1

