



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Medidas para la protección del descanso, la salud y el bienestar digital

Marco de actuación conforme a la normativa vigente

El presente documento ha sido elaborado como **política interna de empresa** en materia de **desconexión digital**, en cumplimiento de lo dispuesto en el **artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores**, la **Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)**, así como la **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, en lo relativo a la protección de la salud frente a los riesgos derivados de la organización del trabajo.

Esta política se integra dentro del **sistema de prevención de riesgos laborales**, como medida preventiva frente a riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad, la carga mental y la falta de descanso efectivo.

1. Objeto de la política

La presente Política de Desconexión Digital tiene por objeto **garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones**, así como promover un **uso saludable y responsable de las herramientas digitales** en el entorno laboral.

Su finalidad es **prevenir riesgos psicosociales**, proteger la salud mental de las personas trabajadoras y favorecer un equilibrio adecuado entre la vida personal y profesional.

2. Ámbito de aplicación

Esta política será de aplicación a:

- Todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de su modalidad contractual.
- Personal directivo y mandos intermedios.



- Colaboradores externos cuando utilicen herramientas digitales corporativas.
-

3. Principios generales

La empresa establece los siguientes principios como base de su política de desconexión digital:

- **Respeto al descanso** fuera del tiempo de trabajo.
 - **Uso razonable y proporcionado** de los medios tecnológicos.
 - **Prevención de la sobrecarga digital y la fatiga mental.**
 - **Ejemplaridad del liderazgo**, especialmente por parte de mandos y responsables.
 - **Corresponsabilidad organizativa**, evitando trasladar la presión de disponibilidad a las personas trabajadoras.
-

4. Medidas organizativas de desconexión digital

Con el fin de garantizar una desconexión digital efectiva, la empresa adopta las siguientes medidas:

- No se exigirá la atención de correos electrónicos, mensajes o llamadas fuera del horario laboral, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas.
- Se fomentará la planificación del trabajo dentro del horario ordinario.
- Se evitará el envío innecesario de comunicaciones fuera de la jornada laboral.
- Se promoverá el uso responsable de herramientas digitales colaborativas.
- En caso de teletrabajo, se respetarán los horarios y tiempos de descanso establecidos.

Las situaciones excepcionales deberán estar **claramente definidas, justificadas y limitadas en el tiempo**, sin convertirse en una práctica habitual.

5. Papel de mandos y responsables

Los responsables y mandos intermedios deberán:

- Respetar y hacer respetar esta política.
- Evitar generar expectativas de disponibilidad permanente.



- Actuar como referente de buenas prácticas digitales.
 - Facilitar una organización del trabajo compatible con el descanso efectivo.
-

6. Información, sensibilización y revisión

La empresa se compromete a:

- Informar a la plantilla sobre el contenido de esta política.
 - Sensibilizar sobre los riesgos asociados a la hiperconectividad.
 - Revisar periódicamente la política para adaptarla a cambios organizativos o normativos.
-

7. Integración en el sistema preventivo

La presente política forma parte del **sistema de prevención de riesgos laborales** de la empresa y se considera una **medida preventiva frente a riesgos psicosociales**, en especial los relacionados con la carga mental, el estrés laboral y la falta de recuperación.

Aclaración importante

Esta política no limita derechos laborales ni sustituye otras medidas preventivas, sino que **refuerza el compromiso de la empresa con la salud, el bienestar y el uso responsable de la tecnología**.

Recomendación profesional

La desconexión digital efectiva contribuye a **reducir el desgaste profesional, mejorar el clima laboral y prevenir conflictos**, además de reforzar la diligencia preventiva de la empresa ante posibles actuaciones inspectoras.



ACCIÓN PREVENTIVA

¿La desconexión digital está realmente integrada en la prevención de su empresa?

La hiperconectividad es uno de los **principales factores de riesgo psicosocial** en las organizaciones actuales.

PsicoNorm ayuda a las empresas a **evaluar, detectar y prevenir** los riesgos asociados al uso intensivo de herramientas digitales, mediante sistemas anónimos, automatizados y alineados con la normativa vigente.

👉 **Solicite una evaluación psicosocial orientativa o una demo gratuita** y conozca el impacto real de la hiperconectividad en su organización.

www.psiconorm.es

Documento elaborado por PsicoNorm

Plataforma especializada en evaluación y prevención de riesgos psicosociales.

Documento elaborado conforme a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos psicosociales a fecha de emisión.