



La política de desconexión digital como medida de conciliación en el plan de igualdad

Según lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), **todas las empresas**, con independencia de su facturación, número de personas trabajadoras o sector de su actividad profesional o empresarial, se encuentran con la **obligación de elaborar e implantar**, previa audiencia a los representantes legales de las personas trabajadoras (si las hubiere), una **política interna** en la cual se definan las modalidades de **ejercicio del derecho a la desconexión digital** y las acciones de formación y de sensibilización de la plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática.

A pesar de que no existe un contenido mínimo de esta política, existen ciertos convenios colectivos o acuerdos de trabajo que establecen las medidas adecuadas para garantizar el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral y familiar. Esto quiere decir que si el convenio colectivo o el acuerdo de trabajo establece medidas o acciones específicas para garantizar el derecho a la desconexión digital, la política interna de la empresa deberá respetar el contenido mínimo establecido.

El objetivo primordial es **favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, garantizando el descanso de las personas trabajadoras de una empresa y reconociendo, salvo causas de fuerza mayor o urgencias justificadas, su derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral como, por ejemplo, no responder emails, mensajes instantáneos o llamadas profesionales fuera del horario laboral.

La desconexión digital se reconoce como un derecho aplicable a todas las personas trabajadoras de una organización, incluidas las personas que trabajan a distancia (artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de octubre, de trabajo a distancia), particularmente en teletrabajo. No obstante, **la desconexión digital no es una obligación sino un derecho** (artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores). Ahora bien, hay ciertas personas trabajadoras que por razón de su puesto de trabajo o responsabilidad en la organización deben estar disponibles/localizables fuera de su jornada laboral y, por ello, cobran un plus específico de disponibilidad.

En consonancia con lo expuesto, todas aquellas entidades que se encuentran con la implantación del Plan de Igualdad deben tener en cuenta que deberán implantar medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, dentro de las cuáles se encuentra la desconexión digital, ya que se trata de una de las **medidas prioritarias** que deben analizarse y, en su caso, desarrollarse.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Se recuerda que aquellas empresas que no dispongan de la referida política podrán incurrir en una infracción grave de conformidad con el artículo 7 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracción y Sanciones en el Orden Social (LISOS), con multas que oscilan entre 751 a 7.500 euros.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.