Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

UGT

5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

Deskonexio digitalerako eskubidea eta teknologia berrien erabilera segururako jardunbide egokiak

Negoziazio kolektiborako jarraibideak

Derecho a desconexión digital y buenas prácticas en el uso seguro de las nuevas tecnologías

Pautas para la negociación colectiva

Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

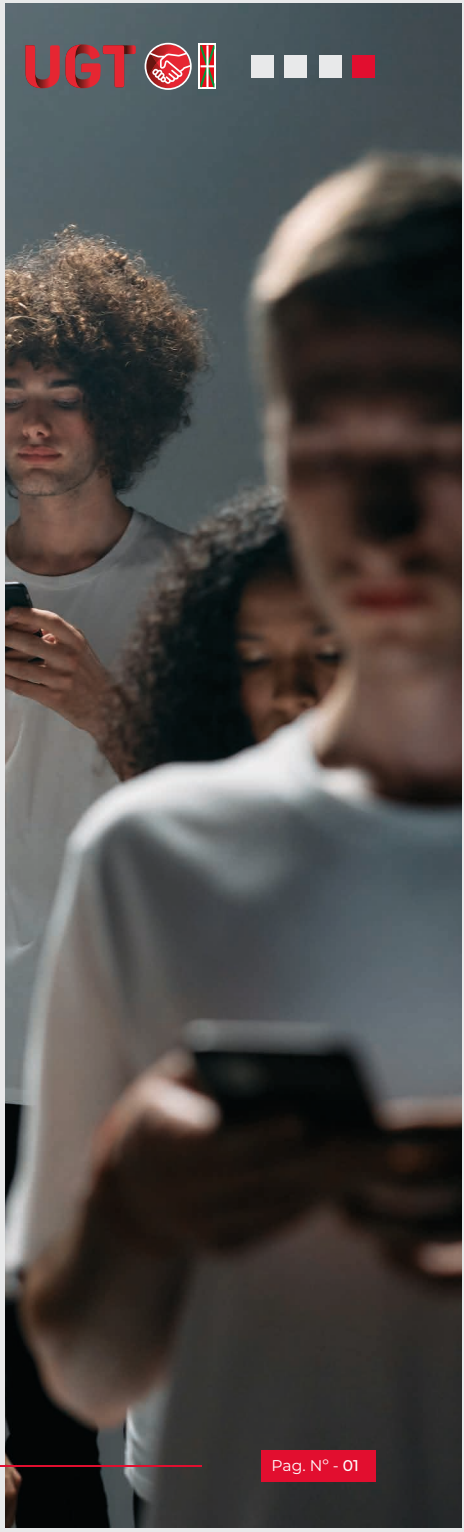
5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

Derecho a desconexión digital y buenas prácticas en el uso seguro de las nuevas tecnologías

Pautas para la negociación colectiva

El presente documento tiene como objetivo adaptar el derecho a la desconexión digital y las buenas prácticas en el uso seguro de las nuevas tecnologías a la realidad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y microempresas, teniendo en cuenta sus estructuras organizativas sencillas y sus recursos limitados.

Desde una perspectiva preventiva, la desconexión digital está directamente relacionada con la prevención de riesgos psicosociales, especialmente con la hiperconectividad, el tecnoestrés, la fatiga mental y la intensificación del trabajo.



El derecho a la desconexión digital, puede establecerse en los convenios mediante la copia de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), pero es recomendable que los convenios puedan desarrollar, además, aspectos complementarios como el uso adecuado de medios tecnológicos, la conducta de mandos con equipo y excepciones justificadas de urgencia, todo orientado a proteger la recuperación y evitar el tecnoestrés asociado a la hiperconectividad.

No obstante, todas las empresas (sea cual sea su sector de actividad o número de personas trabajadoras) están obligadas a elaborar su plan/protocolo de desconexión digital en virtud del art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

01 Las personas trabajadoras y las empleadas públicas 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.

02 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 la representación de las personas trabajadoras.

03 La persona empleadora, previa audiencia de la representación de la plantilla, elaborará una política interna dirigida a la las 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 empleada o el empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:
OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO
5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

La norma (art 88. de la LOPDGDD) obliga también a realizar acciones de formación y sensibilización, pero no establece ni cuántas ni cuáles ni su duración mínima. Por tanto, es un punto a tener en cuenta en la negociación colectiva.

Otro aspecto al que se debe prestar especial atención son las llamadas circunstancias excepcionales, donde no opera el derecho a la desconexión digital.

A continuación mostramos algunas cláusulas a modo de ejemplo, para introducir en la negociación de los convenios en materia de desconexión digital y uso seguro de las nuevas tecnologías:

Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:
OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ECONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO
5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

UGT

Artículo I. Derecho a la desconexión digital

- Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su jornada laboral, incluyendo tiempos de descanso, permisos, vacaciones y bajas.

- Este derecho implica no atender comunicaciones profesionales por medios digitales (correo electrónico, mensajería instantánea, llamadas, plataformas corporativas u otros sistemas tecnológicos).

- El ejercicio del derecho a la desconexión no podrá generar perjuicio alguno, ni directa ni indirectamente, en términos de evaluación, promoción, retribución o sanción.

- Los mandos y responsables deberán abstenerse de emitir comunicaciones fuera del horario laboral, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas.

UNPLUG

Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:
OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA EMPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO
5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

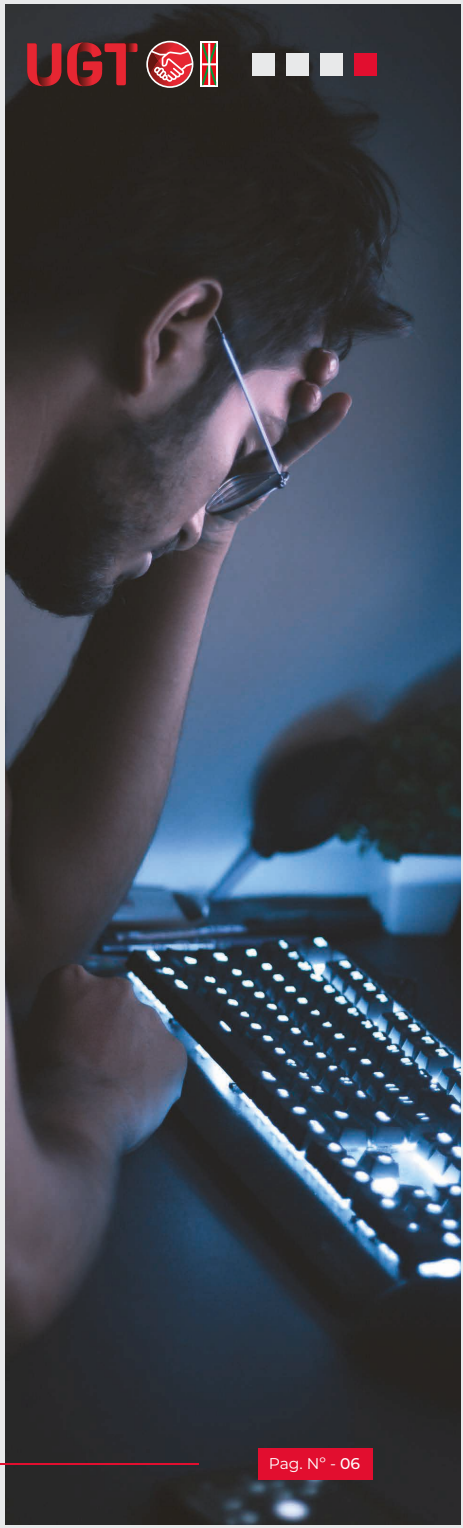
Artículo II. Prevención de la hiperconectividad y el tecnoestrés

- La empresa adoptará medidas organizativas y preventivas para evitar situaciones de hiperconectividad y tecnoestrés derivadas del uso intensivo de tecnologías digitales.

- Se reconoce expresamente el tecnoestrés como riesgo psicosocial que deberá ser identificado, evaluado y gestionado en el marco de la evaluación de riesgos laborales.

- Se promoverá un uso saludable y razonable de las tecnologías, evitando la disponibilidad permanente, la sobrecarga informativa y la presión por respuesta inmediata.

- La representación legal de las personas trabajadoras participará en el diseño y seguimiento de estas medidas preventivas.



Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

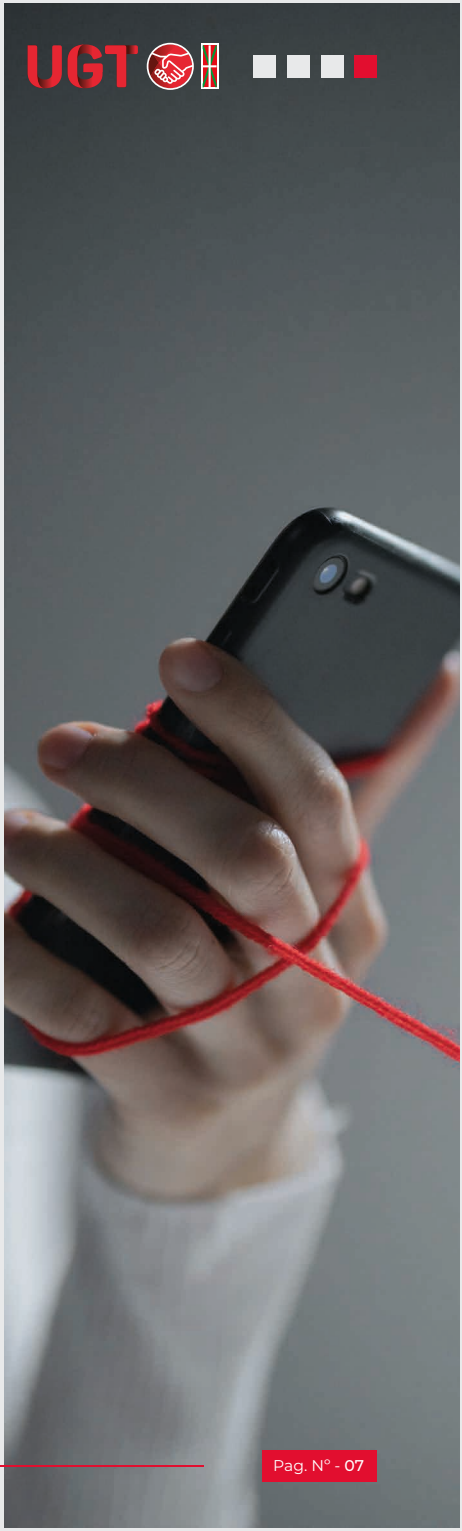
Artículo III. Riesgos psicosociales asociados a la digitalización

- Las evaluaciones de riesgos psicosociales deberán contemplar de forma específica los factores derivados de la digitalización, el teletrabajo, los sistemas algorítmicos y las herramientas de control digital.

- Entre otros, se analizarán los siguientes factores:

  - Intensificación del trabajo y presión por métricas.
  - Pérdida de autonomía y control sobre los ritmos de trabajo.
  - Fatiga mental, estrés tecnológico y aislamiento.

- Las medidas preventivas se revisarán periódicamente con participación sindical.



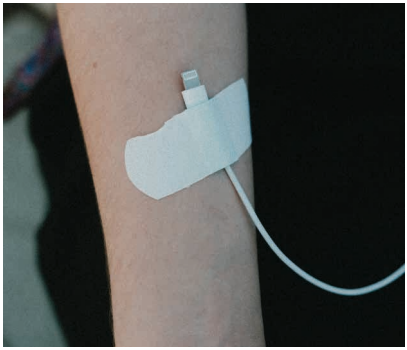
Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:
OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO
5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

Artículo IV. Formación en uso saludable de las tecnologías

- La empresa garantizará formación específica sobre:
  - Desconexión digital.
  - Uso responsable de herramientas tecnológicas.
  - Prevención del tecnoestrés y otros riesgos psicosociales.
- Dicha formación se realizará dentro de la jornada laboral y tendrá carácter periódico.
- La formación se adaptará a los distintos colectivos y modalidades de trabajo, especialmente al teletrabajo.

Artículo V. Límites a la disponibilidad digital en teletrabajo

- El teletrabajo no supondrá en ningún caso una ampliación de la jornada ni de la disponibilidad digital.
- Se respetarán estrictamente los horarios, descansos y tiempos de desconexión.
- Se evitará el uso de sistemas de control digital que generen una presión excesiva o afecten a la salud psicosocial.



Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:
OSALAN Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO
5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

UGT

Artículo VI. Uso de sistemas digitales, algoritmos e inteligencia artificial

- La implantación de sistemas digitales, algoritmos o herramientas de inteligencia artificial que afecten a la organización del trabajo será informada previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Se evaluará su impacto en la salud laboral, en particular sobre los riesgos psicosociales.
- Se garantizará la transparencia, la no discriminación y el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.
- No se utilizarán sistemas automatizados que incrementen injustificadamente la carga de trabajo o la presión psicológica.

Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:
OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO
5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)

UGT

Artículo VII. Comisión de seguimiento

- Se constituirá una comisión paritaria para el seguimiento de las medidas relacionadas con la desconexión digital, la prevención de riesgos psicosociales y el impacto de las nuevas tecnologías, con capacidad para proponer mejoras y medidas correctoras.

ÁLAVA – ARABA

Vitoria – Gasteiz
San Antonio, 45 Bajo;
Tfno: 945 15 04 38
vitoria@ugteuskadi.org

Llodio
San Martín, 3 – 1º;
Tfno: 94 672 17 00
llodio@ugteuskadi.org

Oion
Avd. Navarra, 44 Bajo;
Tfno: 945 601 800
oyon@ugteuskadi.org

BIZKAIA

Bilbao
Colón de Larreátegui, 46 bis;
Tfno: 94 425 52 52
bilbao@ugteuskadi.org

Barakaldo
Tfno: 94 418 94 00
barakaldo@ugteuskadi.org

Basauri
Urbi, 7 Entreplanta Izd;
Tfno: 94 449 32 98
basauri@ugteuskadi.org

Durango
Avd. Montevideo, 30 Bajo;
Tfno: 94 681 37 54
durango@ugteuskadi.org

GIPUZKOA

Donostia – San Sebastián
Catalina de Erauso, 7 y 9 Bajo;
Tfno: 943 445 874
ugtdonostia@ugteuskadi.org

Arrasate – Mondragón
Garibai, 6 Bis Entre planta. Izd;
Tfno: 943 790 374
mondragon@ugteuskadi.org

Eibar
Isasi, 2 -1º; Tfno: 943 820 782
eibar@ugteuskadi.org

Irun
Aduana, 13 – 1º; Tfno: 943 612 470
irun@ugteuskadi.org

Errenteria
Tomás López, 2-B; Tfno: 943 519 600
ugtrenteria@ugteuskadi.org

Zumarraga
Iparraguirre, 3 Entreplanta
Tfno: 943 725 685
zumarraga@ugteuskadi.org

Dirulaguntza emanda / Subvencionado por:

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

5549 Ebazpena (EHAA, 251 zk. 2025/12/30) / Resolución 5549 (BOPV nº 251, 30/12/2025)