

Protocolo desconexión digital

2025- 2027



MARCO NORMATIVO

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantiza el descanso de los empleados y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

En La Asociación La Frontera Social hemos elaborado este protocolo de medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión que implica expresamente la desconexión de los dispositivos digitales, no estar obligados en ningún caso a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones del empleado.

Este protocolo está basado en las leyes:

- Art. 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales).
- Estatuto de los Trabajadores (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).
- Ley de Teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia).

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en La Asociación La Frontera Social, independientemente de si es trabajo presencial o teletrabajo. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual.

Los empleados de La Asociación La Frontera Social se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la empresa evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

Cláusula 1: Definición del horario laboral. Se considerará horario laboral el establecido en el contrato de cada trabajador y/o el convenio colectivo aplicable. En caso de modificaciones o acuerdos específicos, estos serán notificados con la debida antelación a los empleados.

Acciones de implantación/ formación/ sensibilización

ACCIÓN 1 La Asociación La Frontera Social garantiza a los trabajadores el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Esta acción será de aplicación a todo el personal de la empresa, independientemente de si su modalidad de trabajo es presencial o de teletrabajo, modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse.

ACCIÓN 2 Se reconoce el derecho de los empleados a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran las causas de urgencia justificadas señaladas en el apartado **ACCIÓN 4**.

ACCIÓN 3 La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente. Además, se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

ACCIÓN 4 Se considerará que pueden darse circunstancias excepcionales de causa de fuerza mayor cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave o evidente riesgo para la Asociación La Frontera Social, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte del empleado. En tales casos, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Algunos ejemplos de estas situaciones incluyen:

- Riesgos de seguridad informática, como ciberataques o pérdida de datos sensibles.
- Problemas operativos críticos que puedan comprometer la continuidad de la actividad empresarial.
- Emergencias legales o regulatorias que requieran una respuesta inmediata.

Los tiempos que el empleado haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados mediante días u horas de libre disposición.

ACCIÓN 5 Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, los trabajadores procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa y la fecha de reinicio de la actividad. Así como designar sus tareas en caso de requerirse a un compañero de su mismo equipo.

ACCIÓN 6 El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a “los supuestos de realización total o parcial del trabajo en la modalidad de teletrabajo así

como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

ACCIÓN 7 Los empleados no podrán ser discriminados en su desarrollo profesional ni sancionados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

Medidas a adoptar para revisión

La Asociación La Frontera Social velará por el cumplimiento de este protocolo a través de sus políticas internas, garantizando que se respete el derecho a la desconexión digital de los empleados. Ha establecido una serie de medidas para asegurarse de que dentro de la empresa se está aplicando el presente protocolo:

Vigencia

Este documento tendrá una validez de dos años (2025-2027) , siendo susceptible a modificaciones para su mejor adecuación y adaptación a las novedades de la materia.

Firmado: Carlos López Merino
Presidente de la Asociación La Frontera