

Protocolo
**Desconexión
digital en el
ámbito laboral**



Protocolo de Desconexión Digital

Marco Normativo

Ámbito de aplicación

Acciones de implantación/ formación/ sensibilización

1. Desconexión al finalizar la jornada de trabajo
2. No atender dispositivos digitales ni comunicaciones
3. Convocatorias y reuniones dentro de la jornada laboral
4. Circunstancias excepcionales
5. Activación de notificación de ausencia temporal
6. Desconexión sea cuales sea la modalidad de jornada laboral
7. Sanciones

Medidas a adoptar para revisión

Vigencia

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 del personal empleado y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

En FISAT Salesianos 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 de la persona contratada.

Las leyes en las que se basan este protocolo son:

- El *art. 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales)*, establece:
 - Las personas trabajadoras 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.
 - 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 FISAT Salesianos Social y la RLPT.
 - La empresa, previa audiencia de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas aquellas 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 vinculada al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

- **Estatuto de las personas trabajadoras** (*Real Decreto Legislativo 2/2015*, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras).
- **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 FISAT Salesianos Social, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual.

Las personas trabajadoras de FISAT Salesianos Social se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la Entidad evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

Acciones de implantación/ formación/ sensibilización

1. Desconexión al finalizar la jornada de trabajo

FISAT Salesianos Social garantiza a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

- **Esta acción será de aplicación a todo el personal contratado de FISAT Salesianos Social**, independientemente de su modalidad de trabajo, (presencial o trabajo a distancia), 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 entidad FISAT Salesianos Social, correos electrónicos, chats autorizados de FISAT Salesianos Social o cualquier otro que pueda utilizarse.

2. No atender dispositivos digitales ni comunicaciones

Se reconoce el **derecho del personal contratado 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 4.

3. Convocatorias y reuniones dentro de la jornada laboral

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.

4. Circunstancias excepcionales

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 entidad, o para las personas que atendemos** cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte del personal contratado empleado. En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Los tiempos que el empleado o la empleada haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias **serán compensados**, según la legislación laboral vigente y en su defecto el reglamento aprobado con la RLPT. mediante días u horas de libre disposición.

5. Activación de notificación de ausencia temporal

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, **las personas trabajadoras activarán 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 otra persona a un compañero de su mismo equipo.

6. Desconexión sea cuales sea la modalidad de jornada laboral

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 a distancia así como en el domicilio del/a empleado/a vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”*.

7. Sanciones

Las personas trabajadoras **no podrán ser discriminadas en su desarrollo profesional ni sancionadas por el ejercicio del derecho a la desconexión digital**.

Medidas a adoptar para revisión

FISAT Salesianos Social ha adoptado una serie de medidas para asegurarse de que dentro de la entidad se está cumpliendo con los requisitos establecidos en este protocolo:

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición del personal contratado por FISAT Salesianos Social.
- Se podrá consultar siempre que se necesite a la persona responsable de la prevención de riesgos laborales, sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés y analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.
- Se realizarán encuestas a las personas trabajadoras de forma anual junto con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo sobre la desconexión digital.
- Para realizar una correcta revisión y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo de desconexión digital, se supervisará que se cumplen las actuaciones indicadas en el presente acuerdo por la persona responsable de PRL, por la RLPT o el personal del equipo encargado de la gestión y bienestar de los empleados y empleadas de la entidad.
- En caso de que alguna persona contratada por la entidad considere que no se están llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurar la desconexión digital puede ponerlo en conocimiento de las distintas Comisiones de Seguridad y Salud de su provincia y/o escribiendo al correo rrhh@fisat.es

Vigencia

Este documento será susceptible de posibles modificaciones para la mejor adecuación y adaptación de las novedades que puedan ir surgiendo en la materia.

Firmado.
FISAT Salesianos Social