



Protocolo de desconexión digital

Aprobado por: PATRONATO
Fecha aprobación: 09/12/2024
Aplicable a: TODA LA ORGANIZACIÓN

Documentación relacionada:

- ESTATUTOS
- CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN
- CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO
- POLÍTICA DE PROTECCIÓN A LA INFANCIA Y A LA ADOLESCENCIA
- POLÍTICA DE IGUALDAD Y DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
- POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS
- POLÍTICA DE CALIDAD
- POLÍTICA DE PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS
- POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL Y CONTRA EL TERRORISMO
- CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA REALIZACIÓN DE INVERSIONES FINANCIERAS TEMPORALES EN EL MERCADO DE VALORES

ÍNDICE

Preámbulo	3
Marco normativo	3
Ámbito de aplicación	4
Acciones de implantación/ formación/ sensibilización	4
Medidas adoptadas para revisión	6
Vigencia	7
Aceptación del protocolo	7

PREÁMBULO

Este *protocolo* tiene como objetivo establecer las directrices y obligaciones relacionadas con el derecho a la *desconexión digital* de los trabajadores, garantizando su bienestar y equilibrio entre la vida laboral y personal. Se aplicará a todos los empleados de la organización, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial, teletrabajo, etc.).

La desconexión digital se define como el derecho de los trabajadores a no estar disponibles para la empresa fuera de su horario laboral establecido, evitando la presión de responder a correos electrónicos, mensajes o llamadas. Este derecho es fundamental para preservar la salud mental y el bienestar de los empleados.

Este *protocolo* se aplicará a todos los empleados de la organización, incluyendo aquellos que trabajen a distancia. Se respetarán las particularidades de cada grupo profesional en relación con su derecho a la *desconexión digital*.

Los trabajadores tienen derecho a:

- Desconectarse digitalmente fuera de su horario laboral.
- No ser contactados por la empresa a través de medios digitales fuera de su jornada laboral, salvo en situaciones de emergencia.
- Recibir información clara sobre su derecho a la *desconexión digital* y las consecuencias de su incumplimiento.

La empresa se compromete a:

- Establecer y comunicar claramente los horarios laborales y las expectativas de disponibilidad.
- Implementar medidas que garanticen el respeto al derecho de *desconexión digital*, incluyendo la formación de los empleados sobre este derecho.
- Proporcionar un canal de comunicación para que los empleados puedan expresar sus inquietudes relacionadas con la *desconexión digital*.

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 *FUNDACIÓN PADRE ARRUE* 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.

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).
- 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 se aplicará a todas las personas que trabajan en *FUNDACIÓN PADRE ARRUE*, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual.

Los empleados de *FUNDACIÓN PADRE ARRUE* 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.

ACCIONES DE IMPLANTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ACCIÓN 1

FUNDACIÓN PADRE ARRUE 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 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 empresa (si las hubiera), 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, siempre que sea posible, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio.

En el caso de nuestra entidad, al tener nuestro proyecto en El Salvador, puede haber ocasiones en las que haya reuniones en horas que pueden estar fuera de la jornada laboral, debido al cambio horario existente. Estas ocasiones, serán comunicadas con la debida antelación al trabajador, siempre que sea posible y no se produzcan circunstancias excepcionales justificadas tal y como se recogen en el apartado ACCIÓN 4.

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 *FUNDACIÓN PADRE ARRUPÉ*, 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. Tales circunstancias deberán ser comunicadas y justificadas adecuadamente por parte de la empresa.

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 a distancia, 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 ADOPTADAS:

FUNDACIÓN PADRE ARRUPPE ha establecido una serie de medidas para asegurarse que, dentro de la empresa, se están aplicando las medidas establecidas para asegurarse lo establecido en este protocolo:

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición del empleado por la empresa.
- Se podría consultar siempre que se necesite al *RESPONSABLE DE LA SUPERVISIÓN DIGITAL*, o encargado 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.
- 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 el *RESPONSABLE DE LA SUPERVISIÓN DIGITAL*, encargado de la gestión y bienestar de los empleados de *FUNDACIÓN PADRE ARRUPPE*, mediante una comunicación directa con los trabajadores para saber su grado de satisfacción al respecto.
- En caso de que algún empleado de *FUNDACIÓN PADRE ARRUPPE* considere que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurarnos la desconexión digital puede ponerlo en conocimiento del *RESPONSABLE DE LA SUPERVISIÓN DIGITAL*, a través del email



amdorado@fundacionpadrearrupe.org. La empresa se compromete a investigar y resolver dichas quejas de manera oportuna.

VIGENCIA

Este *protocolo* será revisado periódicamente y podrá ser modificado en función de las necesidades de la empresa y de los cambios legislativos que afecten al derecho a la *desconexión digital*.

ACEPTACIÓN DEL PROTOCOLO

La firma de este documento implica la aceptación de las condiciones establecidas en el presente *protocolo* por parte de todos los empleados de la organización.

El presente *protocolo* busca fomentar un ambiente laboral saludable y respetuoso, donde se valore el tiempo personal de los trabajadores y se garantice su derecho a la *desconexión digital*.

Firmado.

FUNDACIÓN PADRE ARRUPPE

