

POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Con fecha 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis. Con motivo de la regulación de los derechos y libertades predicables al entorno de Internet, así como los derechos de seguridad y educación digital, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. En este sentido, en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos se recoge la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras. En este artículo se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve 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 trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática. La Disposición Final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

En la Fundación NUMEN creemos en el equilibrio entre la vida laboral y la personal. Por eso, consideramos que es muy importante diferenciar entre una y otra, así como fomentar la correcta y sana relación entre ambas.

La Fundación NUMEN se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

Con el objeto de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España en el mes de abril de 2025, la dirección de la Fundación NUMEN y la representación legal de los trabajadores firmaron este acuerdo, en el que se recogen los principios sobre el derecho a la desconexión. Las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la Fundación.

MEDIDAS

PRIMERA. – La Fundación NUMEN garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras de la Fundación NUMEN tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida Quinta de este documento.

SEGUNDA. - Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

TERCERA. – A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con familias, entidades externas, la administración o proveedores, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras. Con

carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

CUARTA. - La Fundación NUMEN garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

Se realizará un tutorial para que se pueda cumplir esta obligación.

QUINTA. – No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren **circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente peligro o perjuicio para la entidad, el alumnado, las personas usuarias de los centros y servicios de la Fundación NUMEN, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata**. En dichos supuestos, cuando la Fundación NUMEN requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que hayan de permanecer de guardia o a disposición de la Fundación NUMEN y perciban, por ello, un complemento de “disponibilidad”.

SEXTA. - La Fundación NUMEN garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia.

SÉPTIMA. - La Fundación NUMEN implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

OCTAVA. – La Fundación NUMEN no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a

desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

NOVENA. – La Fundación NUMEN reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

DECIMA. – ÁMBITO DE APLICACIÓN. Esta política se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la Fundación NUMEN.

DECIMOPRIMERA. – A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

DECIMOSEGUNDA. - VIGENCIA. La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito. Para incluir cualquier modificación, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

Comunicación con las Familias Fuera del Horario Laboral

Con el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital del equipo de trabajo y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, se establecen las siguientes pautas en la comunicación con las familias de las personas atendidas en el centro:

Horario de Atención: Las consultas y comunicaciones con las familias deberán realizarse dentro del horario de atención del centro. Se recomienda que las familias utilicen los canales oficiales del centro (teléfono fijo, correo electrónico o plataforma de comunicación interna) para cualquier consulta.

Uso de Teléfonos Personales: Los teléfonos personales del equipo no deben ser utilizados como vía de contacto fuera del horario laboral. El personal no está obligado a responder llamadas o mensajes fuera de su jornada de trabajo.

Casos de Urgencia: En situaciones excepcionales que requieran atención inmediata fuera del horario habitual, se dispondrá de un número de emergencia del centro, que será atendido según un protocolo específico previamente definido.

Sensibilización y Comunicación: Se informará a las familias sobre la importancia de respetar estos límites y se facilitarán alternativas de contacto dentro del horario laboral para garantizar una comunicación fluida sin afectar el derecho a la desconexión del equipo.