

PROTOCOLO DE POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL DE REAL ZARAGOZA S.A.D. FUNDACION REAL ZARAGOZA



EMPRESA	REAL ZARAGOZA S.A.D. y FUNDACION REAL ZARAGOZA	
VERSION	Anexo 12-1 P04 Protocolo Desconexión digital junio 2024	
APROBADO POR	D. Mariano Aureo Guallar (Alta Dirección)	Organo de Cumplimiento



PROTOCOLO DE POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Nombre Empresa:
REAL ZARAGOZA S.A.D.
FUNDACION REAL
ZARAGOZA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y FINALIDAD.....	4
ÁMBITO LEGAL.....	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	5
DISPOSITIVOS PERSONALES.....	6
SENSIBILIZACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	7
SANCIONES.....	7
SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	7
DIFUSIÓN Y REVISIÓN.....	7



PROTOCOLO DE POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Nombre Empresa:
REAL ZARAGOZA S.A.D.
FUNDACION REAL
ZARAGOZA

La dirección de **REAL ZARAGOZA S.A.D.** acuerda:

Establecer el presente PROTOCOLO DE POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL para todos los centros de trabajo de **REAL ZARAGOZA S.A.D. y FUNDACION REAL ZARAGOZA**, conforme a las siguientes disposiciones:



PROTOCOLO DE POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Nombre Empresa:
REAL ZARAGOZA S.A.D.
FUNDACION REAL
ZARAGOZA

INTRODUCCIÓN Y FINALIDAD

Los avances tecnológicos junto con la evolución de las relaciones laborales y de las organizaciones, las cuales son cada vez más dinámicas, han impulsado los cambios normativos acontecidos hasta la fecha con el objetivo de promulgar el derecho a la desconexión digital.

El presente documento favorece el debido equilibrio en la relación descanso y trabajo, en aras al desarrollo profesional de las personas y bajo criterios saludables y eficaces. Todo ello desde una perspectiva integral de la salud, en sus tres ámbitos (social, físico y mental), mundialmente conocida y promovida por la OMS.

ÁMBITO LEGAL

El marco normativo vigente ha reconocido el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras. La obligación de garantizar el derecho a la desconexión digital se establece en el artículo 20 bis del Estatuto de la Trabajadores, el cual establece el derecho de los trabajadores *a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.*"

También se debe tener en cuenta la Ley 10/2021, de 9 de julio, la cual introdujo la regulación normativa del trabajo a distancia. El derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital queda establecido en su artículo 18.1, el cual dispone que será deber del empresario *"garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada".*

Esta disposición normativa recoge también la necesidad de que cada organización defina unas pautas concretas en las que se regule este derecho. De este modo, las empresas deben establecer *"las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática"*, tal y como dispone el artículo 18.2 de dicha ley.

Del mismo modo, es necesario tener en cuenta que este derecho fue introducido por primera vez en el contexto jurídico actual tras aprobarse la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, la cual establece en su artículo 88 el derecho de todas las personas trabajadoras a la desconexión digital, fuera del tiempo de trabajo, *"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".*

El apartado 2 del referido precepto legal establece que *"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 los representantes de los trabajadores"*. Añadiendo el apartado 3 del mismo el deber de elaborar una política interna de



PROTOCOLO DE POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Nombre Empresa:
REAL ZARAGOZA S.A.D.
FUNDACION REAL
ZARAGOZA

desconexión digital en los siguientes términos: *"El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los 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 del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas"*.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El contenido del presente protocolo se aplicará a todas aquellas personas que se encuentren vinculadas laboralmente con la empresa, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, así como sus condiciones laborales, incluyendo aquellas personas trabajadoras que tengan establecido por acuerdo jornadas parciales, irregulares o total de su trabajo a distancia ("modalidad no presencial"), así como aquellas personas trabajadoras que ostenten puestos directivos. A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los medios, dispositivos y herramientas puestos a disposición de los empleados para la prestación de sus servicios (teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles, correos electrónicos y sistemas de mensajería, etc.).

Todos los empleados se comprometen a realizar un uso adecuado y conforme al contenido del presente documento, de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por parte de la compañía, evitando en la medida de lo posible su uso fuera de la jornada estipulada.

MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Se adoptarán las siguientes medidas en aras de impulsar y asegurar en la empresa el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras:

- 1- Se establece el respeto a los **tiempos de descanso diario, semanal, así como a los permisos o períodos de vacaciones**. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a aquellas comunicaciones que sean realizadas por cualquier medio, bien sea telefónico, correo electrónico, de mensajería instantánea o cualquier otro medio análogo fuera de su jornada de trabajo, salvo en los siguientes supuestos excluidos:
 - a. Situaciones de urgencia o extrema necesidad: tendrán dicha consideración aquellos supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
 - b. Situaciones que requieran de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas
 - c. Situaciones de fuerza mayor.



PROTOCOLO DE POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Nombre Empresa:
REAL ZARAGOZA S.A.D.
FUNDACION REAL
ZARAGOZA

- 2- Durante los períodos en los que las personas trabajadoras **estén de vacaciones**, se podrá dejar un mensaje de aviso en su correo electrónico, con la mención de ausente, en el que se indicará:
 - El período de ausencia, concretando la fecha de reincorporación
 - La persona y/o dirección de contacto durante la ausencia de la persona trabajadora
- 3- Las convocatorias para **asistir a reuniones, sesiones de formación o videoconferencias**, se comunicarán en la medida de lo posible, con antelación suficiente para que las personas trabajadoras puedan planificar su jornada. Estas se realizarán dentro de la jornada de trabajo de la persona a la que se convoque. En ellas, se incluirá la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada. En todo caso, las convocatorias respetarán los horarios de reducción de jornada y régimen de trabajo a turnos.
- 4- Se podrá enviar comunicaciones a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral, sin embargo, **en ningún caso tendrán la obligación de contestar, salvo en los supuestos excluidos en el punto 1.**
- 5- Aquellas personas trabajadoras que ostenten puestos de **dirección, o que supongan tener a otras personas trabajadoras a su mando** deberán cumplir con especial énfasis lo dispuesto en el presente documento.

Estas medidas serán revisadas periódicamente por la empresa. En caso de ser necesario, podrán adoptarse nuevas y pautas, así como revisarse las presentes.

El contenido de las pautas establecidas en el presente documento podrán ser objeto de revisión con la representación legal de las personas trabajadoras.

Todo lo previsto anteriormente no resultará de aplicación en los supuestos excluidos anteriormente mencionados.

DISPOSITIVOS PERSONALES

Las medidas aprobadas en este Protocolo se harán extensivas a todos los dispositivos personales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de los supuestos excluidos en el apartado 4.1, así como de lo dispuesto en los protocolos o procedimientos aprobados por la empresa relativos a las obligaciones y responsabilidades de los empleados en el uso de sus dispositivos personales.

TRABAJO A DISTANCIA

Todas las medidas establecidas en el presente Protocolo serán de especial aplicación a aquellos trabajadores que realicen trabajo a distancia. Para estos casos podrán implementarse medidas extraordinarias como el bloqueo de accesos fuera de la jornada laboral, si fuera conveniente.



PROTOCOLO DE POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Nombre Empresa:
REAL ZARAGOZA S.A.D.
FUNDACION REAL
ZARAGOZA

SENSIBILIZACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La empresa se compromete a realizar las acciones que sean oportunas para sensibilizar a los empleados sobre su derecho a la desconexión digital, así como de las medidas previstas en el presente protocolo.

En cuanto a la comunicación, tras la aprobación de este documento se enviará una copia a todas las personas trabajadoras, dejándose asimismo una copia del documento en (la intranet, tablón de anuncios, correo electrónico) de la empresa.

SANCIONES

La presente política de desconexión digital es de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de la empresa. En caso de incumplimiento de esta, será de aplicación el régimen sancionador previsto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en su caso, el contenido en el Convenio Colectivo vigente que resulte de aplicación; todo ello sin perjuicio de cualesquiera acciones civiles o incluso penales que pudieran derivarse del citado incumplimiento.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

La empresa se compromete a garantizar la aplicación del presente protocolo y consecuentemente, a adoptar las medidas oportunas en caso de vulneración del ejercicio del derecho a la desconexión digital.

Para el caso de detectarse prácticas o comportamientos contrarios al protocolo por parte de las personas trabajadoras, las mismas podrán ponerlo en conocimiento de la Comisión en el buzón que será comunicado, manteniéndose en todo caso el anonimato de las personas denunciantes. En cuanto a la resolución de incidencias, la Comisión dispondrá de un plazo de 30 días naturales para la revisión de aquellas denuncias que reciba.

DIFUSIÓN Y REVISIÓN

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través (correo electrónico, de la intranet de la empresa, de su publicación en el tablón de anuncios, etc.).

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.