



PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Índice

1. Introducción.....	3
2. Objeto y ámbito de aplicación.....	8
3. Proceso de aprobación y revisión del protocolo.....	9
4. Mecanismos de control, evaluación y modificación periódica.....	11
5. Acciones de formación y sensibilización.....	14

1. Introducción

En la era digital actual, la tecnología ha penetrado todos los aspectos de la vida personal y profesional, ofreciendo inmediatez y facilidad de comunicación sin precedentes. Sin embargo, esta hiperconectividad conlleva riesgos importantes: los trabajadores pueden sentirse obligados a estar disponibles de forma permanente, lo que afecta negativamente su salud mental, su vida personal y familiar, y su bienestar general. Diversos estudios han señalado que estar “siempre conectado” aumenta el estrés y la ansiedad, llegando a provocar fatiga, migrañas e incluso síndrome de burnout o *tecnoestrés*. Por ello, la protección del derecho a la desconexión digital se ha convertido en una prioridad en numerosos países, reconociéndose como esencial para la salud mental, la conciliación de la vida laboral y personal, y la garantía de la privacidad del empleado.

A nivel internacional, ya existen buenas prácticas y marcos legales que inspiran esta materia. Francia, pionera en 2017, aprobó una ley que obliga a las empresas de más de 50 empleados a negociar con sus trabajadores el uso razonable de las tecnologías fuera del horario laboral, garantizando el respeto del tiempo de descanso y la vida personal y familiar.

En Alemania, la ley de jornada de trabajo (*Arbeitszeitgesetz*) establece que el empleador debe tomar medidas para que los empleados no estén permanentemente disponibles tras su jornada, asegurando períodos mínimos de descanso diario de 11 horas, protegiendo así su salud y bienestar.

En Canadá, la provincia de Ontario promulgó en 2021 la primera ley de desconexión del país. Según la misma, desde el 2 de junio de 2022, los empleadores con 25 o más trabajadores están obligados a implementar una política escrita de “derecho a desconectarse” del trabajo fuera del horario laboral, reconociendo expresamente el derecho de los empleados a ignorar correos, mensajes o llamadas laborales fuera de su jornada.

En Japón, donde la cultura del trabajo ha generado fenómenos graves como el *karoshi* (muerte por exceso de trabajo), se han ensayado iniciativas para mejorar el equilibrio

trabajo-vida. Por ejemplo, en 2016 se lanzó la campaña “Premium Friday” para permitir a los empleados salir antes el último viernes de cada mes.

Ante la persistencia del problema, el Parlamento japonés aprobó en 2017 una reforma laboral que limita legalmente las horas extras a un máximo de 100 horas mensuales (en vigor desde 2019 para grandes empresas y 2020 para pymes). Estas medidas buscan reducir las jornadas excesivas y mejorar la salud mental de los trabajadores, reflejando una tendencia global hacia la valoración del tiempo de descanso.

En este sentido, España ha sido uno de los primeros países en reconocer expresamente el derecho a la desconexión digital de los trabajadores. La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) consagra este derecho en su artículo 88, estableciendo lo siguiente:

“Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

- 1. Los trabajadores 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.*
- 2. 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.*
- 3. 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”.*

Con lo establecido en esta normativa, todos los trabajadores, incluyendo empleados públicos, tienen derecho a desconectar de su trabajo fuera de su tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, asegurándose así el respeto de su descanso, permisos, vacaciones y su intimidad personal y familiar.

Esta ley impone a la organización la obligación de definir, previa consulta con la representación de los trabajadores, una política interna que precise las modalidades de ejercicio de este derecho e incluya acciones de formación y sensibilización para un uso razonable de las herramientas tecnológicas, evitando el riesgo de *fatiga informática*, especialmente en contextos de teletrabajo o trabajo a distancia.

Asimismo, el 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 (ET), tras la reforma de 2018, recoge en su artículo 20 bis lo siguiente:

“Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Por otro lado, la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, refuerza este derecho en su artículo 18 al disponer lo siguiente:

“Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.

Más recientemente, se ha impulsado una Ley para la reducción de la jornada laboral, el registro de jornada y el refuerzo del derecho a la desconexión digital (aprobado en Consejo de Ministros el 4 de febrero de 2025).

Este nuevo marco normativo pretende consolidar el derecho a la desconexión como un derecho irrenunciable por parte del trabajador, lo que significa que no puede ser renunciado ni limitado por acuerdo individual. Además, prevé explícitamente que el hecho de que un empleado no responda comunicaciones ni atienda requerimientos digitales fuera de su horario laboral no podrá dar lugar a represalias ni sanciones por parte de la organización.

En definitiva, la legislación española vigente y venidera exige a todas las organizaciones que implanten una serie de medidas para limitar el uso de las tecnologías de la información fuera de la jornada y garantizar el respeto al tiempo libre, la intimidad y la conciliación de sus empleados.

Conscientes de esta realidad y de la importancia de proteger los derechos y libertades fundamentales de nuestros trabajadores, así como de cumplir con las exigencias legales, desde ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO) hemos elaborado el presente Protocolo Interno de Desconexión Digital.

Esta normativa interna tiene por objeto establecer las pautas y medidas concretas que garanticen el derecho de nuestros empleados a desconectar del trabajo una vez finalizada su jornada laboral, evitando situaciones de disponibilidad permanente que puedan afectar a su salud, su equilibrio laboral-personal y su privacidad.

Asimismo, refleja el compromiso de la organización en fomentar una cultura corporativa respetuosa con el tiempo de descanso y en promover buenas prácticas en el uso de las tecnologías, en línea con las recomendaciones nacionales e internacionales.

2. Objeto y ámbito de aplicación

El presente protocolo contiene las normas y políticas internas de desconexión digital de ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO), cuya finalidad es la de garantizar que los trabajadores puedan desconectar de los medios digitales de la organización fuera de su jornada y durante sus periodos de descanso. De esta manera, se asegurará el pleno respeto al tiempo de descanso, permisos, fines de semana y vacaciones de la plantilla, así como a preservar su derecho a la intimidad personal y familiar en dichos períodos.

Las disposiciones de este protocolo son de aplicación a todos los trabajadores de la organización, con independencia de su modalidad de trabajo. Esto incluye tanto a quienes prestan sus servicios de forma presencial en las instalaciones de ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO), como a los que trabajan bajo modalidades de trabajo remoto o teletrabajo, o esquemas híbridos combinando presencia y trabajo a distancia. También alcanza a todos los niveles y puestos, incluidos cargos directivos, mandos intermedios y personal en posiciones de responsabilidad. En particular, se vela por que en los supuestos de trabajo a distancia (total o parcial) o trabajo desde el domicilio, el derecho a la desconexión digital sea plenamente respetado, dadas las especiales circunstancias que pueden difuminar las fronteras entre jornada laboral y vida personal en estos casos.

Este protocolo es vinculante dentro de la organización como normativa interna corporativa. Su contenido debe ser conocido y observado por todos los empleados y también tendrán reflejo en las políticas de uso de recursos tecnológicos de la organización. Cualquier contrato de teletrabajo o acuerdos individuales sobre disponibilidad deberán alinearse con lo aquí dispuesto. En ningún caso las disposiciones de este protocolo supondrán merma de derechos para el trabajador. Al contrario, establecen garantías mínimas que no podrán ser renunciadas de forma individual por el empleado, de acuerdo con la naturaleza irrenunciable del derecho a la desconexión reconocida legalmente.

3. Proceso de aprobación y revisión del protocolo

El presente Protocolo Interno de Desconexión Digital debe ser aprobado formalmente, lo que significa que deberá constar en acta firmada por la Gerencia de la organización, quienes asumen la responsabilidad de su difusión e implementación.

Esta política entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación, siendo directamente aplicable desde ese mismo instante para todo el personal de la organización. Se comunicará su adopción a toda la plantilla mediante los canales habituales, otorgando un plazo razonable para la lectura y comprensión de su contenido antes de su exigibilidad plena.

En cuanto a la revisión, ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO) se compromete a mantener este protocolo actualizado, adaptándolo a cualquier circunstancia que pudiera surgir en el seno de la organización.

Como norma general, el protocolo tendrá una vigencia inicial de un año a partir de su entrada en vigor. Transcurrido dicho período, se revisará anualmente de forma integral para evaluar su eficacia y realizar las mejoras o ajustes que resulten necesarios. La renovación de la política será tácita por períodos sucesivos de un año, siempre que la organización no proponga cambios sustanciales.

El procedimiento de revisión periódica se iniciará con una evaluación interna, que deberá desembocar en un informe que recoja las posibles modificaciones. Cualquier propuesta de modificación deberá ser debatida y acordada al menos con un mes de antelación a la fecha de renovación, de modo que haya certeza sobre el marco aplicable en cada momento y tiempo suficiente para adaptar el comportamiento de la organización.

Si la organización acuerda actualizar el protocolo, el nuevo texto se formalizará por escrito y sustituirá al anterior desde la fecha de la renovación. En ausencia de modificación, el protocolo se prorrogará automáticamente manteniendo su contenido.

Adicionalmente, si antes del plazo anual sobrevinieran cambios normativos o interpretaciones oficiales por parte de autoridades competentes (Ministerio de Trabajo, Inspección, Autoridad de Protección de Datos, etc.) que afecten a las materias aquí reguladas, la organización procederá a actualizar el protocolo de forma anticipada.

En tales casos, se abrirá un proceso urgente para adaptar el texto a las nuevas exigencias legales, sin esperar al ciclo anual. El objetivo es asegurar en todo momento la conformidad del protocolo con la legislación vigente (por ejemplo, incorporando de inmediato los requisitos de la eventual nueva Ley sobre jornada y desconexión digital en cuanto sea aprobada).

Todas las revisiones o modificaciones que se acuerden serán documentadas mediante actas y comunicadas por escrito a la plantilla con suficiente antelación a su entrada en vigor. La versión actual vigente del protocolo estará siempre disponible para consulta de cualquier empleado (en la intranet de la organización o solicitándolo a RRHH).

En el proceso de aprobación y revisión se seguirá, en resumen, un criterio de participación, transparencia y mejora continua, buscando que esta normativa interna se mantenga eficaz, conocida por todos y acorde a la realidad laboral de la organización en cada momento.

4. Mecanismos de control, evaluación y modificación periódica

Para garantizar que las medidas establecidas en este protocolo se cumplen efectivamente y logran los objetivos deseados, ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO) implementará los siguientes mecanismos de control y evaluación continua:

- Registro de jornada y análisis de datos. La organización dispone de un sistema de registro diario de la jornada laboral (fichaje) que todos los empleados deben utilizar conforme a la normativa vigente. Este registro de horas de entrada y salida será empleado, entre otras finalidades, para detectar posibles excesos de jornada o trabajos fuera del horario pactado.

Periódicamente, el Departamento correspondiente revisará los datos de horas registradas y horas extraordinarias computadas para detectar la existencia de patrones anómalos. Si se detectasen actividades como, por ejemplo, empleados que sistemáticamente registran actividad más allá de su horario, o picos de actividad en días de descanso, se investigarán las causas.

Ello permitirá identificar aquellas situaciones donde el derecho a la desconexión digital ha quedado desdibujado, por lo que se adoptarán las medidas correctoras pertinentes.

Del mismo modo, se controlará el volumen de comunicaciones fuera de horario. Las herramientas corporativas de correo electrónico o mensajería se programarán para generar reportes agregados (no intrusivos) sobre el tráfico de mensajes durante noches, fines de semana, festivos o periodos de vacaciones, analizando así la existencia de comportamientos contrarios al derecho a la desconexión digital.

Este monitoreo se desarrollará desde el máximo respeto a lo dispuesto en la normativa de protección de datos personales, garantizando el máximo respeto a

la privacidad de los trabajadores. En definitiva, no se analizará individualmente a cada trabajador, sino que se buscarán tendencias globales.

- Supervisión por parte de mandos intermedios. Los mandos intermedios tendrán la encomienda de velar por el cumplimiento del protocolo dentro de sus departamentos. ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO) impartirá instrucciones claras a todos los supervisores para que no demanden ni esperen disponibilidad de sus colaboradores fuera de la jornada.

Se desarrollarán reuniones periódicas de seguimiento donde el tema de la desconexión digital figure en el orden del día, comentando incidencias ocurridas y recordando las buenas prácticas.

Asimismo, ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO) estará siempre disponible para recibir quejas o reportes confidenciales de cualquier empleado que sienta vulnerado su derecho a la desconexión (por ejemplo, si un superior u otro compañero le envía requerimientos constantes fuera de hora).

Se garantizará que no habrá represalias y que tales comunicaciones se investigarán con la más absoluta discreción y respeto a los derechos de los afectados.

- Evaluaciones y encuestas de clima laboral. Al menos una vez al año, coincidiendo con la revisión anual del protocolo, la organización realizará una evaluación de la efectividad de las medidas de desconexión.

Para ello, se podrán utilizar encuestas anónimas a los empleados, incluidas dentro de las encuestas de clima laboral o bienestar, preguntando si logran desconectar adecuadamente, si han experimentado presión para trabajar fuera de horario, o sugerencias para mejorar. Los resultados se analizarán conjuntamente con la RLT.

Un elevado grado de satisfacción en este aspecto será indicativo de que la política funciona; por el contrario, si se detectan problemas o percepciones negativas, se adoptarán las medidas pertinentes para mejorar el sistema.

- Auditorías internas o externas: En caso de que la organización lo considere oportuno, podrá incluir la verificación del cumplimiento del derecho a la desconexión dentro de sus auditorías internas de cumplimiento o solicitar auditorías externas (por ejemplo, en el marco de certificaciones de calidad de vida laboral). Esto aportaría una visión independiente sobre las áreas de mejora.

En síntesis, ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO) adoptará un enfoque proactivo para asegurar que el protocolo no quede en el papel, sino que se aplique en la práctica diaria.

La combinación de herramientas objetivas (registros), supervisión cualitativa (encuestas, comités) y diálogo con los trabajadores, permitirá evaluar periódicamente la eficacia de las medidas. A su vez, esto alimentará las actualizaciones periódicas del protocolo, de forma que siempre refleje las mejores prácticas y lecciones aprendidas.

La finalidad última de estos controles es garantizar un entorno de trabajo saludable, donde el derecho a la desconexión digital sea real y tangible para cada empleado.

5. Acciones de formación y sensibilización

Como parte esencial de la implementación de este protocolo, la organización desarrollará acciones formativas y de sensibilización dirigidas a todos los niveles jerárquicos, tal y como exige el marco legal y en coherencia con nuestro compromiso de crear una cultura de desconexión.

Estas acciones buscarán concienciar sobre la importancia del equilibrio entre el trabajo y el descanso, dotando a todos los miembros de la organización de herramientas que les permitan llevar este derecho a la práctica para poder disfrutarlo plenamente.

A continuación, se detallan las iniciativas previstas:

- Formación inicial a directivos y mandos. Dada la especial responsabilidad que caracteriza a los equipos directivos por su ascendente sobre el personal de la organización, se organizará una sesión formativa específica para directores, gerentes y mandos intermedios.

En esta formación se explicará en detalle el contenido del protocolo, sus implicaciones en la gestión de equipos y las buenas prácticas que deben adoptar. Se trabajará sobre casos prácticos de liderazgo que fomentan la desconexión y se resaltarán cómo un equipo que respeta los descansos logra a largo plazo mejor clima y productividad.

Esta sensibilización de los líderes es crítica para que ellos mismos promuevan y exijan el cumplimiento de la desconexión en sus áreas. Es un claro ejemplo de la denominada “*Tone at the top*”, ya que son los líderes los que establecen el tono, los valores y las normas de comportamiento de la organización a través de sus acciones, decisiones y actitudes.

Cuando los puestos directivos viven los valores que predicán, refuerzan la cultura deseada y fomentan que los empleados adopten esos mismos comportamientos. Por el contrario, si hay una desconexión entre lo que se dice y lo que se hace por parte de los líderes, la cultura se debilita y puede generar desconfianza e inseguridad entre los miembros de la organización.

- Charlas informativas para empleados. Tras la aprobación del protocolo (y en cada actualización significativa), se impartirán charlas a toda la plantilla.

En estas sesiones se explicará el significado del derecho a la desconexión digital, exponiéndose sus beneficios para la salud (reducción de estrés, mejor conciliación, prevención de fatiga, etc.) y se describirán las políticas adoptadas por la organización. Se aclararán dudas y se recogerán impresiones de los asistentes. Además, se entregará a cada empleado un resumen divulgativo del protocolo, destacando los puntos clave, para facilitar su comprensión.

- Talleres de gestión del tiempo y uso saludable de la tecnología. Como complemento, la organización podrá ofrecer talleres prácticos voluntarios enfocados en mejorar las habilidades de gestión eficiente del tiempo, organización del trabajo y uso saludable de dispositivos.

Estos talleres enseñarán técnicas para priorizar tareas dentro de la jornada, para desconectar mentalmente al finalizar el trabajo y para configurar las herramientas tecnológicas minimizando intrusiones. De esta manera, se empodera al trabajador para que sea capaz de controlar su disponibilidad digital.

- Campañas de comunicación interna periódicas. La sensibilización no se limitará a formaciones puntuales, sino que se mantendrá viva mediante campañas internas. Por ejemplo, se buscará instaurar determinados lemas dentro de la organización (por ejemplo, "*Después del trabajo, desconecta*").

En fechas señaladas (como el *Día de la Salud Mental* o aniversarios de la implantación del protocolo) se difundirán boletines con testimonios de empleados sobre cómo les ha beneficiado la desconexión, o con recordatorios de las normas. También se podrán compartir ejemplos de otras organizaciones o países que inspiren (por ejemplo, cómo en Francia o Alemania se aborda el tema) para reforzar la importancia global de esta iniciativa.

- Integración en la formación de acogida. Se incorporará una sección sobre nuestras políticas de conciliación y desconexión digital para los nuevos empleados de ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO).

De este modo, desde el primer día conocerán que la organización valora su tiempo de descanso y qué expectativas existen respecto al uso de correo y comunicaciones fuera de hora. Esto ayuda a asentar la cultura desde el inicio e iguala la comprensión entre antiguos y nuevos miembros del equipo.

Todas estas acciones formativas serán planificadas y documentadas. La organización llevará un registro de las formaciones impartidas, asistentes, materiales utilizados, con objeto de verificar el cumplimiento del deber de formación y medir su alcance. La eficacia de la sensibilización se medirá igualmente en las encuestas de clima (sección 4), preguntando a los empleados si consideran que están suficientemente informados y formados sobre este derecho.

En definitiva, a través de la formación y la comunicación continua, ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO) buscará implicar a todos en el objetivo común de asegurar el derecho a la desconexión digital. No basta con dictar normas: es clave cambiar mentalidades y hábitos arraigados en la organización. Con conocimiento, diálogo y concienciación, ASOCIACIÓN DE FAMILIARES, AMISTADES Y PERSONAS CON EXPERIENCIA PROPIA EN PROBLEMAS DE SALUD MENTAL DE MORATALAZ (AFAEMO) logrará afianzar una cultura interna donde el derecho a la desconexión digital sea entendido y respetado por todos.