



FUNDACIÓN GALEGA
DE INVESTIGACIÓN
SANITARIA IDIS

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL



1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y MARCO NORMATIVO

En la **Fundación Pública Galega Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela**, en adelante **FIDIS**, se implanta este protocolo con medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y la salud del personal, así como mejorar las dinámicas internas de trabajo creando un entorno laboral saludable.

La **desconexión digital** es el derecho de las personas trabajadoras a no atender comunicaciones de la empresa fuera de su horario laboral, estableciendo límites claros entre el trabajo y la vida personal, manteniendo un equilibrio y favoreciendo una mejora en la salud de las personas trabajadoras

El presente documento persigue el objetivo de garantizar el derecho al descanso del personal, a través de la elaboración de un protocolo. Este, contribuirá a que se respete el horario de trabajo legal o convencionalmente establecido, actuando como un instrumento que delimite la jornada.

A través del establecimiento de diversas medidas se persigue el cumplimiento del derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral y durante periodos vacacionales, permisos y excedencias, así como fines de semana y festivos. También garantiza el respeto a su intimidad personal y a la conciliación laboral, familiar y personal.

Para eso, son recogidas una serie de pautas que garanticen ese derecho en la totalidad del personal de la **FIDIS**.

Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en la **FIDIS**, con independencia de se desarrollan sus tareas de forma presencial o la distancia. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual.

El personal de la **FIDIS**, se compromete al uso acomodado de los medios tecnológicos e informáticos que sean puestos a su disposición por la entidad, evitando en la medida del posible su uso fuera de la jornada laboral y el uso de dispositivos personales para comunicaciones y gestiones relacionadas con el desempeño profesional.

Marco normativo

El derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral se reconoce en el siguiente marco normativo:

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales:

LOPDGDD. art. 88:

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.

Estatuto de las y 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).

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.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

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.

2.- CONCEPTOS BÁSICOS

En relación con la desconexión digital, existe una terminología relacionada. Algunos de los conceptos destacados son:

- **Burnout:** hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Este se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador. Es un proceso en el que progresivamente el trabajador sufre una pérdida del interés por sus tareas y va desarrollando una reacción psicológica negativa hacia su ocupación laboral.
- **Fatiga mental:** cansancio extremo, derivado de exceso de responsabilidades y compromiso, estrés por la toma de decisiones, etc. Que puede acabar derivando en síndrome de **fatiga crónica**.
- **Tecno-estrés:** actualmente definido como un estado psicológico negativo derivado del uso de las TIC. Este, viene condicionado por el desajuste entre la demanda y la falta de recursos para solventar los problemas.
- **Teletrabajo:** modalidad de trabajo en la que la persona trabajadora puede realizar las actividades laborales sin estar presente en el espacio de trabajo. Es posible hacer una modalidad híbrida en la que se combine con la presencialidad.
- **Salud laboral:** bienestar físico, psíquico y social del personal en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de este en su entorno.
- **Riesgo psicosocial:** son los hechos, acontecimientos, situaciones o estados, consecuencia de la organización del trabajo, que tienen una alta probabilidad de afectar a la salud de la persona trabajadora. Están relacionados con el tiempo de trabajo, la carga, exigencias emocionales, etc.
- **Jornada laboral:** tiempo durante el cual la persona está la disposición para realizar el trabajo, es decir, la duración del trabajo diario, generalmente viene determinado en número de horas, y de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.
- **Descanso en la jornada:** cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante a misma, de duración no inferior a quince minutos.
- **Disponibilidad fuera de la jornada laboral:** período de tiempo fuera del horario habitual de trabajo, en el que el personal, mediante acuerdo o convenio colectivo, está permanentemente localizable.

3.- RIESGOS DE LA HIPERCONECTIVIDAD DIGITAL

La hiperconectividad y la falta de desconexión digital presentan diversos riesgos tanto laborales como personales que pueden afectar el bienestar integral de las personas. A continuación, se detallan los principales riesgos asociados:

Riesgos laborales

- **Sobrecarga laboral:** la disponibilidad continua puede generar una sensación de obligación de responder a mensajes, correos o tareas fuera del horario laboral, extendiendo la jornada laboral de manera no oficial.
- **Reducción de la productividad:** aunque pueda parecer que la conectividad constante fomenta el rendimiento, en realidad puede causar fatiga mental que disminuye la capacidad de concentración y el desempeño.
- **Confusión entre vida laboral y personal:** la falta de límites claros puede dificultar la separación de ambas esferas, afectando el equilibrio entre ellas.
- **Estrés y presión constante:** la expectativa de estar disponible en todo momento puede generar estrés crónico, desgaste emocional y ansiedad.
- **Falta de privacidad:** la hiperconectividad puede implicar una intrusión en la vida personal, especialmente si las herramientas digitales de trabajo son utilizadas para monitorear el rendimiento.

Riesgos personales

- **Impacto en la salud mental:** la constante exposición a notificaciones y la obligación de responder rápidamente pueden generar ansiedad, insomnio y agotamiento emocional.
- **Deterioro de las relaciones personales:** pasar más tiempo conectado/a a dispositivos digitales puede reducir la calidad del tiempo dedicado a la familia, amistades o actividades de ocio.
- **Adicción tecnológica:** la necesidad de estar constantemente revisando dispositivos y plataformas digitales puede derivar en conductas adictivas que dificultan la desconexión.
- **Problemas físicos:** pasar largas horas frente a pantallas puede causar fatiga visual, dolores musculares o sedentarismo, afectando la salud física en general.
- **Falta de tiempo para actividades recreativas:** la hiperconectividad reduce el tiempo disponible para el descanso, los hobbies y otras actividades esenciales para el bienestar emocional.

La hiperconectividad y la falta de desconexión digital representan riesgos significativos para el equilibrio entre la vida laboral y personal, afectando tanto la salud física como mental. Para mitigar estos efectos, es fundamental establecer límites claros, fomentar el uso consciente de la tecnología y promover políticas laborales que respeten los tiempos de desconexión.

4.- HORARIOS Y HERRAMIENTAS DISPONIBLES EN FIDIS

Horario y distribución de tiempo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de 37,5 horas semanales de trabajo efectivo. En el manual de acogida como en el convenio se habla del registro de jornada tal y como establece el Real decreto ley 8/2019, y de los sistemas de control horario a través de medios informáticos o electrónicos. De hecho, existe un sistema propio de control de tiempos.

Se establece un descanso de 20 minutos para las personas con jornadas diarias continuadas de más de seis horas.

En el artículo 25 del convenio se recoge la “Jornada de trabajo y horarios”, por lo que la jornada de trabajo ordinario se realiza dentro de los siguientes horarios, diferenciando personal administrativo y personal investigador y de apoyo a la investigación:

- Personal administrativo: entre las 7.30 y las 16.30h. El horario comprendido entre las **09.00 y las 14.00h es de cumplimiento obligatorio.**
- Personal investigador y personal de apoyo a la investigación: entre las 7.30 y las 19.00h. El horario comprendido **entre las 10 y las 14h es de cumplimiento obligatorio.**

Estos tramos de presencialidad obligatoria y variable son diferentes para el tipo de profesional: en gestión se tiene un tramo horario y en investigación se tiene otro, pero se dan pocos cambios, coincidiendo la mayoría del personal en los mismos horarios, sin diferencias de género.

5.- MEDIDAS

Las siguientes medidas establecen obligaciones tanto al personal trabajador como a la organización que debe velar por que se cumplan, La renuncia a la desconexión digital no debe ser una acción voluntaria que no conlleve un compromiso en forma de complemento de disponibilidad y/o compensación y debe recogerse en un informe de incidencias sobre el tiempo de trabajo adjunto al informe control de tiempos de la organización.

MEDIDA 1

La **FIDIS** garantiza a todo el personal el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta.

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”*.

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, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse.

MEDIDA 2

Se reconoce el derecho del personal 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 MEDIDA 4.

MEDIDA 3

Se incorporará en los correos corporativos un mensaje en la firma con la intención de mostrar el compromiso de **FIDIS** con el derecho a la desconexión digital.

MEDIDA 4

Se considerará que pueden darse circunstancias excepcionales por motivos de urgencia o fuerza mayor que puedan suponer un grave o evidente riesgo para **FIDIS** y requieran una respuesta inmediata por parte de la persona trabajadora, tales como averías de equipos, eventos adversos, incidencias que afecten al desarrollo de una línea de investigación o a la seguridad de pacientes, etc.

El tiempo que la persona trabajadora haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensado, mediante días u horas de descanso, teniendo en cuenta lo establecido en el convenio colectivo

MEDIDA 5

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias de 2 días o más, las personas trabajadoras deberán 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 otra persona de su mismo equipo y desviar el teléfono a otra persona del departamento.

MEDIDA 6

La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y la flexibilidad horaria acordada (se recomienda, por norma general, programar reuniones en el horario de entre las 10h y las 14h, respetando el horario de cumplimiento obligatorio), además se deberá indicar la hora de inicio y finalización (teniendo en cuenta para esta también la flexibilidad acordada por personal afectado).

MEDIDA 7

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en su desarrollo profesional ni sancionada por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

6.- REVISIÓN Y SEGUIMIENTO

La **FIDIS** implementará una serie de medidas para garantizar la correcta aplicación de lo dispuesto en el presente protocolo. Estas medidas aseguran un entorno laboral respetuoso con las políticas de desconexión digital y los derechos de las personas trabajadoras:

- **Uso preferente de herramientas corporativas:** toda comunicación laboral se realizará preferentemente a través de las herramientas y dispositivos que la organización pone a disposición del personal. Sin embargo, podrán emplearse medios personales de forma voluntaria, siempre y cuando la persona trabajadora exprese su deseo de recibir comunicaciones a través de su teléfono o correo electrónico personal.
- **Consultas sobre prevención de riesgos laborales:** el personal podrá acudir a rrhh en cualquier momento para obtener orientación sobre posibles riesgos relacionados con el tecnoestrés. También se analizará el impacto de las políticas de desconexión digital desde una perspectiva de riesgos psicosociales.
- **Supervisión por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:** para asegurar el cumplimiento del protocolo, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad supervisará que se ejecuten las acciones establecidas en el acuerdo de desconexión digital.
- **Canal para reportar incumplimientos:** en caso de que alguna persona trabajadora considere que no se están implementando las medidas necesarias para garantizar la desconexión digital, podrá comunicarlo directamente a la persona responsable de Recursos Humanos para su revisión y resolución o a través de la RLPT o de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que deberán dar traslado tanto a RRHH como a la Comisión de Seguimiento (a través del correo: igualdad.fidis.santiago@sergas.es) y al Comité de Empresa.

Estas medidas buscan fomentar un entorno laboral saludable, promoviendo el bienestar de todas las personas que forman parte de la organización.

7.- RESPONSABILIDADES, COMUNICACIÓN Y VIGENCIA

Responsabilidades

Responsables de la implementación de este protocolo y la revisión y seguimiento del cumplimiento de las acciones detalladas en este protocolo son:

- Dirección **FIDIS**
- Responsable RRHH
- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de **FIDIS** (revisión y seguimiento)
- RLPT de **FIDIS** (revisión y seguimiento)

Comunicación

La entidad garantizará el conocimiento del presente Protocolo para todas las personas trabajadoras de FIDIS a través del correo electrónico y la web <https://www.idisantiago.es/>.

Vigencia

Este protocolo será objeto de revisión con carácter bianual, o siempre que sea necesario por necesidades normativas o procedimentales que afecten a este documento, con el fin de proceder a su actualización y a la inclusión de acciones que se consideren necesarias para facilitar la desconexión digital por parte del personal.

Asimismo, se podrá llevar a cabo su revisión a propuesta de la Dirección, RRHH, RLPT o la Comisión de Igualdad.