



Protocolo de
Desconexión Digital





1

Objetivos

En DELTAPUNT 3000 SA 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, establece:
 - 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.
 - 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.
 - 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 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).



2

Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a toda la plantilla de Deltapunt 3000 SA, compuesta por 130 trabajadores/as que desarrollan su jornada de forma presencial y utilizan habitualmente herramientas digitales de trabajo (correo electrónico, mensajería, teléfono corporativo, etc.).

3

Horario laboral de referencia

El horario laboral ordinario de Deltapunt 3000 SA es el siguiente:

- De lunes a jueves: de 8:30 a 13:30 y de 15:00 a 18:30
- Viernes: de 8:30 a 14:30

Fuera de ese horario se considera tiempo de descanso efectivo, durante el cual no debe exigirse ni esperarse que los trabajadores y trabajadoras atiendan comunicaciones de trabajo o participen en actividades laborales, salvo situaciones excepcionales y justificadas.

4

Principios y buenas prácticas

Para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital, se adoptan las siguientes medidas y recomendaciones:

- No enviar ni responder correos electrónicos, mensajes o llamadas profesionales fuera del horario laboral.
- No utilizar canales corporativos de mensajería (WhatsApp, Teams, etc.) para cuestiones laborales durante los periodos de descanso.
- Desconectar o silenciar las notificaciones laborales al finalizar la jornada.
- Evitar la programación de reuniones fuera del horario estipulado, especialmente los viernes por la tarde o en franjas límite de jornada.
- Fomentar la planificación anticipada de tareas urgentes para que puedan resolverse dentro del horario de trabajo.
- Incluir acciones de sensibilización y formación interna sobre el uso responsable de la tecnología y los efectos negativos de la hiperconectividad.



5

Excepciones

Las únicas excepciones al presente protocolo se contemplan en situaciones de urgencia real o riesgo grave para la actividad de la empresa, debidamente justificadas y comunicadas con posterioridad.

6

Supervisión y cumplimiento

La responsabilidad de velar por la correcta aplicación del presente protocolo recae en la Dirección de la empresa y en el departamento de Recursos Humanos.

Se habilita un canal de comunicación confidencial para que cualquier trabajador/a pueda notificar posibles vulneraciones de su derecho a la desconexión digital.

7

Difusión y vigencia

Este protocolo será difundido por los canales de comunicación interna de Deltapunt 3000 SA y formará parte del manual de acogida de nuevas incorporaciones.

Además, se garantizará su disponibilidad permanente a través de la intranet o plataforma interna de la empresa. Su vigencia es indefinida, sin perjuicio de futuras actualizaciones o adaptaciones normativas.

