

POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL Ed.1

CONTROL DE CAMBIOS		
Ed.	Fecha	Motivo del cambio
00	11/05/2023	Primer ejemplar
02	10/09/2026	Actualización logo APANAS y Gerencia

1.- MARCO NORMATIVO

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el *art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales*, se garantiza el descanso de los empleados y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

APANAS ha elaborado este documento de política interna, el cual refleja las 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 documento 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).
- 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.- ALCANCE

Estas medidas serán de aplicación a todas las personas que trabajan en APANAS, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual.

Los empleados de APANAS se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la empresa evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

3.- DESARROLLO

3.1.- APANAS garantiza a los trabajadores el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL Ed.1

Esta acción será de aplicación a todo el personal de la empresa, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta.

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.

3.2.- Se reconoce el derecho de los empleados 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 **3.4.-**.

3.3.- La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

3.4.- Se considerará que pueden darse circunstancias excepcionales de causa de fuerza mayor, cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave o evidente riesgo para APANAS, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte del empleado.

En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.

3.5.- Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, los trabajadores procurarán 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 un compañero de su mismo equipo.

3.6.- El derecho a la desconexión digital, se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. 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*

POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL Ed.1

distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

3.7.- Los empleados no podrán ser discriminados en su desarrollo profesional ni sancionados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

4- REVISIÓN Y VIGENCIA

APANAS ha establecido una serie de medidas para asegurarse que, dentro de la empresa, se está aplicando las medidas establecidas en este documento:

- Se podrá consultar, siempre que se necesite, al Departamento de Recursos Humanos, encargado de la prevención de riesgos laborales, sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés y analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.
- Para realizar una correcta revisión y seguimiento del cumplimiento de la presente política interna de desconexión digital, el Departamento de Recursos Humanos, supervisará que se cumplen las actuaciones indicadas en el presente acuerdo
- En caso de que algún empleado de APANAS considere que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurarnos la desconexión digital, puede ponerlo en conocimiento al Departamento de Recursos Humanos a través del email recursoshumanos@apanas.org
- Este documento será susceptible de posibles modificaciones para la mejor adecuación y adaptación de las novedades que puedan ir surgiendo en la materia.

10 de septiembre de 2026




Mª Carmen Hervás Díaz
Gerente

ANEXO: RECIBÍ DE LOS EMPLEADOS

D/D^a. _____ con D.N.I _____,

declaro que en fecha _____ me ha sido entregada la Política Interna

de Desconexión Digital de APANAS, la cual he leído y sobre la que estoy conforme.

En _____ a _____ de 20__

Fdo. _____