



1. Introducción y Marco Normativo.

Se considera desconexión digital la limitación del uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo, con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones o bajas por enfermedad.

En España la desconexión digital se encuentra regulada por:

- La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, “Ley Orgánica de Protección de Datos”), por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “Estatuto de los Trabajadores”), mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis.

Con motivo de la regulación de los derechos y libertades predicables al entorno de Internet, así como los derechos de seguridad y educación digital, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

- En este sentido, en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos se recoge la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras.

En este artículo se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve 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 trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

La Disposición Final décimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.



- Esta misma obligación legal se incluye en el artículo 18 y la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre sobre el Trabajo a Distancia.

Así pues y en cumplimiento de la legalidad vigente, el presente documento regula la citada obligación.

Como marco normativo específico se tendrá en cuenta el convenio colectivo que sea de aplicación, con el calendario laboral establecido y las situaciones personales específicas.

2. Ámbito de Aplicación.

Este protocolo será de aplicación a todo el personal del COGITN, independientemente de su grupo o categoría profesional, así como de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia, e igualmente, tampoco influirá la forma contractual correspondiente.

Los miembros de la Junta de Gobierno y de los órganos del COGITN con respecto a las comunicaciones internas, especialmente cuando actúen en representación del Colegio/Asociación o gestionen información de carácter laboral/organizativo.

3. Medidas de Implementación.

Primera: derecho a la desconexión digital

El COGITN empleará todos sus medios para garantizar a todo el Personal el derecho a desconectar digitalmente al finalizar su jornada laboral, según lo dispuesto en los acuerdos de condiciones de trabajo vigentes que establecen la jornada laboral obligatoria. Estas medidas se aplican a todo el personal independientemente de su grupo o categoría profesional, así como de las modalidades laborales específicas (teletrabajo o presencial).

Se considerarán dispositivos y herramientas susceptibles de prolongar la jornada laboral más allá de los límites legalmente establecidos los teléfonos móviles, las tabletas, las aplicaciones móviles institucionales, los correos electrónicos corporativos y los sistemas de mensajería o sistemas institucionales de comunicación con el mismo propósito de conexión e interrelación.

Segunda: derechos del personal

Es derecho de las personas pertenecientes al ámbito de aplicación indicadas en el anterior apartado 2, no atender dispositivos ni herramientas digitales fuera de su jornada laboral, ni durante periodos de descanso incluidos en la jornada habitual, permisos, licencias, excedencias o vacaciones. No se está obligado a leer ni a responder a ninguna comunicación laboral fuera de su horario laboral, a menos que existan circunstancias de urgencia justificadas según lo dispuesto en la medida cuarta.

Para facilitar el ejercicio de este derecho, se podrán habilitar herramientas para ofrecer modelos de respuestas, ejemplos de pie de firmas, configuraciones de envíos programados y otras pautas y



recursos que permitan que nuestros comunicados y mensajes respeten el derecho a la desconexión de las personas.

Tercera: comunicaciones laborales

Las comunicaciones relacionadas con el trabajo se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral habitual. En concordancia con esta medida, se evitará solicitar respuesta a comunicaciones enviadas fuera de la jornada laboral diaria, asumiendo que la respuesta y la gestión se realizarán en la siguiente jornada laboral. Se insta a que esta medida sea tenida en cuenta especialmente por personal con responsabilidad sobre equipos de trabajo. En cualquier caso, se aplicarán las excepciones de urgencia mencionadas en la medida cuarta.

Asimismo, esta medida no se aplicará en aquellos casos en los que la persona tenga asignado un complemento de disponibilidad horaria que implique una mayor dedicación.

Cuarta: circunstancias excepcionales

No se aplicarán las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital cuando concurren circunstancias excepcionales. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando se constate la existencia de un riesgo o perjuicio grave inminente o evidente para el COGITN, la comunidad profesional que representa, así como de alguno de sus miembros que requiera una respuesta inmediata.

Del mismo modo, los casos de urgencia, como pudieran ser comunicaciones sobre enfermedades, situación de baja laboral, circunstancias que afectaran al trabajador/a y le impidieran su asistencia efectiva al trabajo, se realizarán a través de herramientas y dispositivos corporativos. En esos casos de urgencia el trabajador/a podrá emplear para la comunicación al miembro o miembros de la Junta de Gobierno el medio que considere más adecuado para que sea conocida su situación.

Quinta: comunicación de ausencias

Al finalizar la jornada laboral previa al inicio de vacaciones o ausencias prolongadas, el personal activará la respuesta automática por ausencia en su correo electrónico corporativo, indicando el contacto de la persona encargada y la fecha de reinicio de la actividad cuando sea necesario. Se activará el buzón de voz con un mensaje de ausencia en aquellas líneas del Colegio de atención directa al público, salvo en líneas compartidas con atención continua.

Sexta: no discriminación

El personal del COGITN no será discriminado ni recriminado por ejercer su derecho a la desconexión digital.

Séptima: Responsabilidades de cumplimiento

Todo el personal, los/as Colegiados/as, los Asociados/as, los componentes de la Junta de Gobierno y demás miembros del COGITN en la medida en que realicen gestiones organizativas o administrativas, deberán respetar este protocolo.



Colegio Oficial de Graduados
e Ingenieros Técnicos Navales

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

4. Sensibilización.

El COGITN promoverá acciones de formación o comunicación interna para difundir y reforzar el derecho a la desconexión digital.

Se fomentarán las buenas prácticas, se advertirá sobre posibles excesos en el uso de las herramientas de comunicación y se informará sobre los posibles riesgos de dichos excesos como podría ser el tecnoestrés.

5. Medidas de Revisión del Cumplimiento.

La Junta de Gobierno o la persona que esta designe supervisará el cumplimiento de este protocolo.

Los empleados podrán reportar incumplimientos a la Junta de Gobierno o la persona designada.

La Junta de Gobierno investigará y/o evaluará las posibles incidencias y aplicará las medidas correctivas necesarias, velando siempre por el respeto de los derechos de todas las partes.

6. Revisión de la normativa.

La presente normativa podrá ser revisada de forma periódica y a fin de incluir en ella cuantas modificaciones y actualizaciones se considere necesarias para su buen funcionamiento, y adaptarlas a nuevas y futuras legislaciones y/o necesidades de la organización.

7. Difusión de la normativa.

Esta normativa estará disponible y permanentemente actualizada en la página web corporativa del COGITN. De este modo, todos los/las miembros del COGITN quedarán debidamente informados de esta normativa.

8. Vigencia.

Tras su aprobación por la Junta de Gobierno del COGITN, este procedimiento entrará en vigor en el momento en que sea publicado en la Web colegial.

76564621J
BENITO
VIZOSO (R:
Q2870022G)

Firmado
digitalmente por
76564621J BENITO
VIZOSO (R:
Q2870022G)
Fecha: 2026.09.21
11:14:36 +02'00'