



PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

31 de julio 2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. PREÁMBULO Y MARCO LEGISLATIVO

2. COMPROMISO Y COMUNICACIÓN

3. OBJETIVOS

4. MODALIDADES DE EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCEPCIONES

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

6.1 Medidas de prevención

6.2 Medidas de vigilancia y control

7. DISPOSICIONES FINALES: ENTRADA EN VIGOR

1. PREÁMBULO Y MARCO LEGISLATIVO

Se considera desconexión digital la limitación al 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 la normativa actual este derecho está regulado

- La Constitución Española declara en su artículo 18.1 el derecho a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- En el Estatuto de los Trabajadores especifica en su artículo 20 el derecho de las personas trabajadoras 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. (Art.20 Estatuto de los trabajadores)
- En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, dispone en su artículo 88 el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral
- En la Ley de Teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia).
- Asimismo, también debe considerarse el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que establece la obligación de la empresa de evaluar y gestionar todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, a los que pueden llevar el estar continuamente conectado al trabajo.

De acuerdo con estos principios, las personas trabajadoras tienen derecho a permanecer desconectadas digitalmente de su trabajo en su horario de descanso, comprendiendo este, todas las horas fuera de la jornada laboral, así

como las vacaciones. Las modalidades de ejercicio de este derecho dependerán de la naturaleza y objeto de la relación laboral.

Mediante este protocolo, Millenium Hospitality Real Estate SOCIMI, en adelante “MHRE” o la “Sociedad”, con CIF A87846028. se compromete a asegurar la aplicación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de su compañía.

Para ello, se presenta este protocolo a fin de informar a las personas trabajadoras sobre este derecho y del mismo modo, prevenir riesgos ligados a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (en adelante TIC).

2. COMPROMISO Y COMUNICACIÓN

Las dinámicas organizativas más recientes, así como la implantación de las nuevas tecnologías fomentan la eficiencia organizativa, pero al mismo tiempo pueden difuminar los límites entre el tiempo de dedicación al trabajo y la vida privada.

En línea con lo anterior la dirección de MHRE, establece y manifiesta su compromiso para favorecer el ejercicio del derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, para impulsar la efectiva separación de los ámbitos personal y profesional y fomentar que sus profesionales puedan desarrollar de forma plena su vida personal, de manera compatible y enriquecedora con su actividad profesional con especial atención a la desconexión de los dispositivos digitales

Del mismo modo, la Sociedad se compromete a informar sobre la importancia del derecho a la desconexión digital, que, como tal, no es de obligado cumplimiento por las personas trabajadoras, pero sí supone una elección.

La desconexión digital implica la carencia de obligación de atender ningún tipo de comunicación de la empresa, lo que puede suponer, además, el derecho a desconectar los dispositivos electrónicos facilitados por la misma durante periodos de descanso, vacacionales o de permiso.

Así, MHRE, se compromete a garantizar el descanso, la intimidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de la misma y es por ello que los empleados no podrán ser discriminados en su desarrollo profesional ni sancionados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

3. OBJETIVOS

A continuación, se recogen los objetivos del presente protocolo:

Objetivo Principal

Implantar un protocolo enfocado en favorecer e implementar la aplicación del ejercicio del derecho a la desconexión digital mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo, así como a través de la comunicación y sensibilización de las personas trabajadoras.

Objetivos Específicos

1. Promover el ejercicio del derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, siendo la dirección de MHRE garante del mismo.
2. Asegurar la comunicación a las personas trabajadoras de la compañía del derecho a la desconexión digital, así como tratar de sensibilizar a los trabajadores/as de los posibles riesgos derivados del uso de las TIC.
3. Establecer el ámbito de aplicación de este Protocolo, y, por tanto, las personas que pueden ejercer este derecho.

4. MODALIDADES DE EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La desconexión digital es un derecho, y, en consecuencia, no constituye una obligación.

En MHRE se reconoce el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a la intimidad personal y familiar salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.

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 MHRE, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte trabajador. En tales casos, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital

Este derecho, con carácter general será para todas las personas trabajadoras de MHRE, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta, pudiéndose establecer en un futuro especificaciones para aquellas personas que cuenten con mayor responsabilidad y deban de atender medios digitales de la compañía fuera de su horario laboral, o bien, que trabajen a distancia.

En cualquier caso, estas especificaciones, se definirán cuando la realidad de la compañía lo requiera, siempre estableciéndose mediante acuerdo entre la compañía y la persona trabajadora.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCEPCIONES

Este protocolo es aplicable al conjunto de la plantilla de MHRE, a excepción de aquellas personas en situaciones especiales, ya sea por contar con mayor responsabilidad o las características de su puesto, impliquen en determinados momentos la necesidad de permanecer localizables/conectados a los dispositivos electrónicos facilitados por la empresa.

En estos casos, se requiere de la firma de un protocolo personalizado entre la compañía y este trabajador/a de manera individual y privada; así como previo aviso de dicha situación si fuera puntual.

El derecho a la desconexión digital comprende todos los tiempos sucedidos fuera de la jornada laboral, incluyendo aquí permisos, descanso semanal y diario, así como vacaciones.

6. MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

6.1 Medidas de prevención

MHRE, aplicará en la medida de lo posible campañas de sensibilización con el objetivo de informar a las personas trabajadoras sobre los posibles riesgos psicosociales causados por el uso de las TIC, especialmente durante el tiempo de descanso.

La comunicación interna será la herramienta principal para conseguir la mejor divulgación del protocolo de desconexión digital, y desde la dirección de MHRE se podrá comunicar además por otros medios disponibles que disponga la compañía, tales como:

- Mailing para los trabajadores,
- A través de trabajadores/as o representantes legales que puedan solicitarlo,
- En papel impreso en caso de que fuera necesario, junto con un recibí.

6.2 Medidas de control y vigilancia

Para asegurar el ejercicio del derecho a la desconexión digital la Sociedad emplea el registro de la jornada. De esta forma, se recoge el horario laboral durante el cual, de forma exclusiva, la persona trabajadora tiene la obligación de permanecer conectado a los dispositivos electrónicos que su posición implique.

Así, fuera del horario laboral, esta conexión será única y exclusivamente decisión del trabajador exceptuando aquellas posiciones de especial dedicación/responsabilidad o las situaciones de fuerza mayor.

En caso de que algún/a empleado de MHRE considere que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurarnos la desconexión digital, puede ponerlo en conocimiento del departamento de Recursos Humanos y/o del departamento de cumplimiento normativo

7. DISPOSICIONES FINALES: ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo entrará en vigor, al día siguiente de su aprobación por el consejo de administración/o publicación a la plantilla, esto es 1 de agosto de 2025