



PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL DEL CONSORCIO DE AGUAS DE ASTURIAS.

ÍNDICE.

- 1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO.**
- 2. COMPROMISO Y COMUNICACIÓN.**
- 3. OBJETIVOS.**
- 4. PRINCIPIOS GENERALES.**
- 5. RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LA HIPERCONECTIVIDAD Y
MEDIDAS PREVENTIVAS.**
- 6. MEDIDAS DE IMPLEMENTACIÓN.**
- 7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCEPCIONES.**
- 8. MODALIDADES DE EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONNECTIVIDAD
DIGITAL.**
- 9. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN.**
- 10. VIGENCIA Y MODIFICACIONES.**



1. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO.

Desde hace algo más de una década, la sociedad está siendo testigo del gran desarrollo de las tecnologías para la digitalización que afectan directamente a la transformación de múltiples aspectos del día a día y que abarcan desde las nuevas formas de relación entre las personas, a nivel tanto personal como laboral, hasta una modificación y optimización de los métodos de trabajo.

Esta gran digitalización ha conducido a nuevos modelos organizativos y productivos en las Administraciones Públicas y en las empresas e incide directamente en el ámbito personal de los trabajadores.

Con el objetivo de garantizar el bienestar de los empleados públicos y cumplir con la normativa vigente, el Consorcio de Aguas de Asturias establece el presente Protocolo de Desconexión Digital en cumplimiento de:

- Artículo 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales).
- Artículo 14 j bis) de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)
- Artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
- Ley de Trabajo a Distancia (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Este protocolo garantiza el derecho de todos los empleados públicos del Consorcio, tanto del personal laboral como del personal funcionario, a no estar disponibles fuera de su jornada laboral, con el fin de proteger su descanso, salud mental y conciliación de la vida personal y laboral.

2. COMPROMISO Y COMUNICACIÓN.

El Consorcio de Aguas de Asturias se compromete a garantizar el derecho a la desconexión digital de sus empleados y concienciar a las personas trabajadoras sobre la importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional.

Para ello:



- Se establecerán campañas de sensibilización sobre los riesgos de la hiperconectividad.
- Se comunicará a todos los empleados la importancia de la desconexión digital y las medidas que la empresa adopta para garantizar este derecho.
- Se fomentará una cultura administrativa que priorice el respeto por los tiempos de descanso de los empleados públicos.

3. OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como objetivos:

- Garantizar el derecho de los empleados públicos del Consorcio a la desconexión digital fuera de su jornada laboral, tanto al personal que realice su jornada de forma presencial como al personal que realice total o parcialmente el trabajo a distancia.
- Prevenir riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad.
- Regular las medidas necesarias para limitar la comunicación laboral fuera del horario de trabajo.
- Establecer un marco de actuación ante situaciones excepcionales y necesidades del servicio que requieran la atención de los empleados fuera del horario laboral.

4. PRINCIPIOS GENERALES

1. **Derecho a la desconexión digital:** Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder correos electrónicos, llamadas o mensajes fuera de su horario laboral, incluyendo periodos de descanso, permisos y vacaciones.
2. **Ausencia de consecuencias negativas:** El ejercicio de este derecho no podrá suponer represalias, sanciones o limitaciones en el desarrollo profesional de los empleados.
3. **Uso adecuado de las tecnologías:** Se promoverá un uso responsable de los dispositivos digitales, priorizando la eficiencia durante la jornada laboral.
4. La celebración de **reuniones de trabajo**, así como **la formación obligatoria** se realizarán preferiblemente entre las 9:00 y 14:30 horas.



5. **Formación y sensibilización:** El Consorcio facilitará formación para fomentar el uso racional de las tecnologías y prevenir riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad.

5. RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LA HIPERCONECTIVIDAD Y MEDIDAS PREVENTIVAS

El uso inadecuado de herramientas digitales puede generar efectos negativos sobre la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras.

Entre los principales riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad se encuentran:

1. Estrés laboral y fatiga digital.
2. Dificultades en la conciliación.
3. Alteraciones del sueño.
4. Aumento de la ansiedad y la sobrecarga laboral.

Para mitigar estos riesgos, CADASA implementará las siguientes medidas preventivas:

1. Tiempos de descanso protegidos.
2. Regulación del uso de herramientas digitales.
3. Límites en reuniones y carga de trabajo.
4. Supervisión del impacto de la hiperconectividad.

6. MEDIDAS DE IMPLEMENTACIÓN.

1. **Regulación de horarios de comunicación:** Toda comunicación laboral deberá realizarse dentro de la jornada laboral establecida, evitando el contacto fuera de este horario, salvo circunstancias excepcionales motivadas por las necesidades del servicio.
2. **Control de herramientas digitales:** Se establecerán, en la medida de lo posible, mecanismos para evitar notificaciones fuera de horario, como la programación de correos electrónicos y la desactivación de alertas en dispositivos móviles corporativos.



3. **Convocatoria de reuniones:** Las reuniones deberán realizarse preferentemente, o salvo motivo justificado, dentro de la jornada laboral y con una duración adecuada para evitar prolongaciones innecesarias.
4. **Formación y sensibilización:** Se realizarán talleres, cursos y charlas sobre los efectos negativos de la hiperconectividad y la importancia de la desconexión digital.
5. **Normas para correos electrónicos:** Se fomentará el uso de correos programados.
6. **Protocolos en vacaciones, permisos y ausencias:** Se recomienda la activación de respuestas automáticas en correo electrónico e informar al resto de empleados sobre la disponibilidad.

En estos periodos se recomienda dejar un mensaje automático de aviso de "fuera de oficina" en el correo electrónico, indicando los datos de contacto del buzón corporativo o en su defecto, persona trabajadora que hubiera sido designada para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos de ausencia.

7. **Excepciones justificadas:** Solo en casos excepcionales se podrá establecer contacto fuera del horario laboral. Estas excepciones deberán ser debidamente justificadas y basadas en las necesidades del servicio.
8. **Supervisión y cumplimiento:** El Consorcio supervisará el cumplimiento del protocolo y atenderá las consultas o incidencias relacionadas.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCEPCIONES.

Este protocolo se aplicará a todos los empleados del Consorcio de Aguas de Asturias sin distinción de modalidad de trabajo o nivel jerárquico. No obstante, podrán establecerse excepciones en los siguientes casos:

- Cargos con responsabilidades estratégicas que requieran disponibilidad excepcional.
- Situaciones de urgencia o fuerza mayor que justifiquen la comunicación fuera del horario laboral.

Se consideran excepciones justificadas a la desconexión digital:

- Situaciones de emergencia que requieran una respuesta inmediata.
- Necesidades organizativas imprevistas o necesidades del servicio que requieran la disponibilidad del empleado público, siempre respetando lo dispuesto en la



Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Estatuto de los Trabajadores, así como el Convenio Colectivo aplicable.

En estos casos, el Consorcio garantizará la compensación correspondiente según la legislación vigente y lo pactado en el Convenio Colectivo.

8. MODALIDADES DE EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONECTIVIDAD DIGITAL

La desconexión digital implica el derecho de los empleados públicos a no responder a correos electrónicos, llamadas o mensajes de trabajo fuera del horario laboral.

Este derecho abarca:

- Respeto a los tiempos de descanso, permisos y vacaciones.
- Prohibición expresa de contacto laboral fuera del horario salvo por necesidades del servicio o en casos de urgencia.
- Libertad para apagar dispositivos electrónicos utilizados con fines laborales fuera del horario de trabajo o de las guardias localizadas, salvo que por el nivel de responsabilidad en la organización sea necesario para garantizar las necesidades del servicio.

9. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Para garantizar la correcta aplicación de este protocolo, el Consorcio, con apoyo de los servicios de prevención:

- Realizará **encuestas anuales** para evaluar el grado de cumplimiento y el impacto en el bienestar de los empleados.
- Establecerá un **canal de comunicación** para que los empleados públicos puedan reportar posibles vulneraciones de su derecho a la desconexión digital.
- Revisará periódicamente el protocolo para adaptarlo a cambios legislativos o nuevas necesidades empresariales.
- **Evaluaciones periódicas** sobre el impacto de la desconexión digital en los empleados.
- **Canales de denuncia** para reportar incumplimientos del derecho a la desconexión.



- **Revisión de la política interna** para adaptarse a nuevas normativas y necesidades.

10. VIGENCIA Y MODIFICACIONES

Este protocolo entrará en vigor en el momento de su comunicación tras la aprobación por la Presidencia del Consorcio y será actualizado cuando se produzcan modificaciones normativas o cuando se detecten oportunidades de mejora en su aplicación.

Consorcio de Aguas de Asturias - Abril de 2026.