

# Protocolo de Desconexión Digital

Marco normativo	1
Ámbito de aplicación	3
Acciones de implantación/ formación/ sensibilización	4
Medidas a adoptar para revisión	6
Vigencia	6
Firmas	7

## 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.

En Auxiliar de Servicios de Pinto S.A.U., (en adelante ASERPINTO) 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/as en ningún caso a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones del empleado/a.

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/as trabajadores/as y los/as empleados/as públicos/as 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 sustentarán en lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as.
  - El empleador, previa audiencia de los/as representantes de los/as trabajadores/as, elaborará una política interna dirigida a trabajadores/as, 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/de la empleado/a 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).
  - Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores 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.

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia;
  - Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.
    1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

## Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en ASERPINTO, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual.

Los/as empleados/as de ASERPINTO, 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.

## Acciones de implantación/ formación/ sensibilización

### ACCIÓN 1

ASERPINTO garantiza a los/as trabajadores/as el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

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.

### ACCIÓN 2

Se reconoce el derecho de los/as empleados/as 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 ACCIÓN 4.

### ACCIÓN 3

La convocatoria y la asistencia a reuniones se harán 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.

### ACCIÓN 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 ASERPINTO, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte del/ empleado/a. En tales casos, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.



Salvo la dirección, los empleados con complemento de disponibilidad y los que se encuentren de guardia, los tiempos que el/la empleado/a haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias, serán compensados, mediante días u horas de libre disposición, tal y como se regule en el Convenio Colectivo de la Sociedad.

## ACCIÓN 5

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, los/as trabajadores/as procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa y la fecha de reinicio de la actividad. Así como informar o designar sus tareas en caso de requerirse a un/a compañero/a de su mismo equipo.

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

## ACCIÓN 7

La convocatoria de cursos de formación se considera formación obligatoria, entendiéndose por formación obligatoria la exigida por temas regulatorios, legales o porque sea reconocida por la sociedad como necesaria. Dicha formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. Así, las convocatorias a los cursos de formación obligatoria, se procurará preferentemente hacerlas dentro de la jornada de trabajo/horario y su realización tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

## ACCIÓN 8

Acciones de formación y sensibilización; ASERPINTO realizará acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria.

## ACCIÓN 9

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

### Medidas a adoptar para revisión

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

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición del/de la empleado/a por la empresa.
- Se podrá consultar, siempre que se considere necesario, al Departamento de 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.
- Se realizarán encuestas a los/as trabajadores/as, de forma anual, junto con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa relativa a la desconexión digital.
- Para realizar una correcta revisión y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo de desconexión digital, se supervisará que se cumplen las actuaciones indicadas en el presente acuerdo por el Comité de Seguridad y Salud, encargado de la gestión y bienestar de los/as empleados/as de ASERPINTO.
- En caso de que algún/a empleado/a de ASERPINTO considere que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurarnos la desconexión digital, puede ponerlo en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud a través del email (desconexiondigital@aserpinto.com).

### Vigencia

Este documento será susceptible de posibles modificaciones para la mejor adecuación y adaptación de las novedades que puedan ir surgiendo en la materia.