



ARENAS FORÑA, S.L.

Aridos, Transportes y Hormigones

**PROTOCOLO DEL DERECHO A LA
DESCONEXION DIGITAL**

MARCO NORMATIVO

La desconexión digital se encuentra amparado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos Digitales, así como en el art. 18 de la Ley del trabajo a distancia.

También hay que considerar el art. 16.2 de la LPRL, la cual establece la obligación de la empresa de evaluar y gestionar todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, a los que puede conducir el estar continuamente conectados al trabajo.

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.

Art. 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre.

Los trabajadores tienen 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.

Artículo 18. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Derecho a la desconexión digital. 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.

ACUERDO

I.-INTRODUCCIÓN

En fecha 7 de Diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de Diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis, sobre los Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Del mismo modo, en la Ley de Protección de Datos y Garantía de los derechos Digitales, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, derecho que queda reconocido en el artículo 88, donde se reconoce a nivel estatal el derecho de los trabajadores a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

En esta misma norma, se establece la obligación de elaborar un protocolo interno de desconexión digital aplicable a todos los trabajadores (incluidos directivos), así como a establecer acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

Con el objetivo de dar cumplimiento a dicha normativa, ARENAS FORNA, S.L establece las disposiciones que tendrán objeto de establecer las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de los empleados, así como, el respeto a la intimidad familiar y personal de todos los trabajadores, teniendo en cuenta la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligado cumplimiento por parte de la empresa.

II.- POLÍTICA DE DESCONEXIÓN

En ARENAS FORNA, S.L, somos conscientes y reconocemos que la conciliación es básica para el bienestar de las personas, equilibra la vida personal, familiar y profesional. Permite alcanzar los objetivos y desarrollo profesional sin interferencias, además apostamos por la salud y bienestar de nuestros empleados. Sabemos que su bienestar, repercute positivamente en la calidad y buena imagen de nuestra firma, permitiendo alcanzar los objetivos finales de la empresa.

ARENAS FORNA, S.L parte de una cultura de calidad y profesionalidad, basada en la excelencia y mejora continua, la confianza, el trabajo en equipo y la orientación a resultados satisfactorios con nuestros clientes.

Asimismo, la flexibilidad, igualdad, diversidad y respeto a las personas, son pilares fundamentales.

Es por ello y en base a todos estos, que debemos incluir la desconexión digital como parte de nuestra política y cultura empresarial.

ARENAS FORNA S.L, se compromete a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconoce el derecho a la desconexión digital como una medida para lograr mejorar la ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto a la vida personal y familiar y a contribuir a la optimización del bienestar y salud de los empleados.

III.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Se aplicará a todas las personas que trabajan en la empresa ARENAS FORNA, S.L, independientemente de si realizan sus funciones de forma presencial en el centro de trabajo, como colaboradores tecnológicos o a distancia (teletrabajo).

IV.- MEDIDAS PARA LA DESCONEXION DIGITAL

ARENAS FORNA S.L, se compromete y establece unas medidas como impulso a la desconexión digital, las cuales quedan redactadas en el presente documento:

PRIMERA.- Reconocemos y formalizamos la desconexión digital como un derecho aplicable a todos los empleados, no como una obligación.

Esto es; el personal que realice comunicaciones fuera del horario establecido en esta política, podrán hacerlo con total libertad, sin embargo, deben entender que en aplicación a la normativa, podrán no obtener respuesta de su destinatario hasta el siguiente día laborable, exceptuando los casos de fuerza mayor o que supongan un grave perjuicio empresarial.

SEGUNDA.- Por tanto, los empleados colaboradores de ARENAS FORNA, S.L tendrán el derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada la jornada laboral ordinaria, salvo aquellos que vengán percibiendo un plus de disponibilidad o en caso de extrema urgencia por fuerza mayor o que supongan un grave perjuicio empresarial, para lo cual se contactará preferiblemente por teléfono.

TERCERA.- Todos los empleados de ARENAS FORNA, S.L se comprometen a hacer un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada laboral estipulada.

Quienes tengan responsabilidad sobre un equipo deberían actuar como referentes a la hora de cumplir con estas políticas, absteniéndose de requerir respuestas en las comunicaciones enviadas fuera del horario de trabajo.

CUARTA.- Reuniones eficientes.

- Las reuniones, tanto presenciales como telemáticas, se convocarán dentro de la jornada laboral ordinaria.

QUINTA.- Buen uso del email corporativo: Todo el personal de ARENAS FORNA, S.L se compromete a hacer un uso adecuado del correo electrónico. La utilización racional de este medio favorece la productividad y la conciliación de la vida laboral y personal. En concreto:

- 1- Valorar y respetar el tiempo propio y de los demás: leer, enviar o reenviar emails de forma innecesaria y no controlada resta eficiencia en el trabajo y malgasta el tiempo de todos. Redactar correos de forma clara, breve y directa contribuye a la agilidad de las comunicaciones.
- 2- Restringir el envío de correos a múltiples destinatarios:
 - Incluir en el campo “Para” solo a las personas de las que se espera o a las que se encomienda, que realicen alguna acción o tomen una decisión.
 - Incluir en el campo “CC” (con copia) únicamente a las personas que tienen que tener conocimiento obligado del asunto, pero de las que no se espera ninguna acción ni respuesta.
 - Incluir en el campo “CCOO” (con copia oculta) a los destinatarios de un mismo mensaje no personalizado para que se reciba a título individual sin desvelar la identidad del resto de destinatarios.
- 3- Programar envío de correo electrónico: Envío de correos en diferido para que se entreguen dentro del horario laboral al destinatario.
- 4- No solicitar confirmación de entrega y/o confirmación de lectura a los correos, a no ser que sea estrictamente necesario.
- 5- Si una persona se conecta al servidor de la empresa en periodo de descanso, el sistema debe lanzar avisos recomendando su desconexión.

SEXTA.- Se reconoce expresamente el derecho a la desconexión durante el periodo de fines de semanas, festivos, vacaciones, permisos, bajas o excedencias, en los mismos términos.

Para ello, los empleados de ARENAS FORNA, S.L, dejarán un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona que atenderá dichos correos, así como las fechas y duración de los períodos de ausencia.

V.- SALUD LABORAL

La evolución digital, que ha modificado la forma y lugar de trabajo, no puede comprometer la salud y seguridad de los colaboradores y colaboradoras. La permanente conexión al trabajo, puede derivar en problemas de salud laboral, creando dependencia, situaciones de estrés y fatiga informática. Es por ello, que en colaboración con el Servicio de PRL se realizarán acciones encaminadas a mitigar los efectos negativos de la hiperconectividad y el tecnoestrés.

VI.- FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

ARENAS FORNA, S.L implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para ello, informará y/o formará a la plantilla sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias tanto laborales como personales de todos.

El presente protocolo se ubicará en el tablón de anuncios a la vista de todos los trabajadores de la empresa, así como en su página web, para que tengan conocimiento del mismo.

VII.- ARENAS FORNA, S.L no podrá sancionar disciplinariamente, ni coaccionar a los trabajadores con ocasión del ejercicio de su derecho a la desconexión digital ni tampoco repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de los empleados.

VIII.- DETECCIÓN DE PRÁCTICAS INADECUADAS.

En el caso de que cualquiera de las dos partes detecte prácticas o comportamientos contrarios recogidos en el presente protocolo, los mismos podrán ser puestos de manifiesto a la Comisión de Garantía / Seguimiento de la empresa para su conocimiento y, en su caso, adopción de las medidas oportunas.



IX.- VIGENCIA Y REVISION

El presente acuerdo de desconexión digital entrará en vigor el día 22 de Mayo de 2023 y podrá ser revisado de forma periódica a fin de incluir las actualizaciones normativas que se vayan produciendo consideradas como necesarias.