Protocolo de Desconexión Digital

CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U

CEYEDA
WORKING WITH WOOD

Índice

INTRODUCCIÓN Y CONCEPTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL 1
OBJETIVO Y CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO 3
MARCO NORMATIVO 4
ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO 6
MEDIDAS 7
1. Uso de medios informáticos y tecnológicos 7
2. Comunicaciones 7
3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 8
4. Período vacacional, permisos e incapacidades 8
5. Excepciones 8
6. Régimen disciplinario 8
PERSONAS TRABAJADORAS EN MODALIDAD NO PRESENCIAL, TOTAL O PARCIAL 9
1. Adaptación de las medidas generales a las particularidades del teletrabajo 9
2. Preservación de la intimidad en el uso del espacio personal 9
3. Formación específica para el personal en teletrabajo 10
4. Supervisión y seguimiento 10
5. Inclusión en las políticas internas 10
SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PROTOCOLO 11
VIGENCIA DEL PROTOCOLO 12
DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO 13

INTRODUCCIÓN Y CONCEPTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Con el auge de internet y de la telefonía móvil, hemos presenciado una transformación radical en la forma en que se organiza y realiza el trabajo. Estas tecnologías han permitido alcanzar un grado de flexibilidad sin precedentes, posibilitando que, en muchas ocasiones, las tareas laborales puedan llevarse a cabo desde prácticamente cualquier lugar. Esta capacidad ha sido especialmente útil en el marco del trabajo remoto y el teletrabajo, modalidades que han cobrado gran relevancia, sobre todo en contextos como el de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, esta flexibilidad no está exenta de desafíos y repercusiones para las personas trabajadoras.

Una de las principales características de esta transformación es la proliferación del uso de dispositivos móviles conectados, que permiten gestionar tanto cuentas de correo electrónico personales como corporativas y acceder a aplicaciones de mensajería instantánea. Esto ha dado lugar a una conectividad constante, que hace que las personas trabajadoras estén permanentemente localizables. En consecuencia, ha surgido una normalización preocupante: cada vez es más común que, durante los periodos de descanso, incluidos los días festivos y las vacaciones, se envíen y reciban mensajes relacionados con el trabajo. Esta práctica puede generar una confusión entre el tiempo personal y el laboral, difuminando los límites entre ambos y erosionando los espacios de desconexión necesarios para la recuperación física y mental.

El uso masivo de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, si bien ha traído beneficios como la eficiencia y la rapidez en la comunicación, también ha desencadenado nuevas problemáticas relacionadas con la salud de los trabajadores. Estas problemáticas incluyen el surgimiento de enfermedades profesionales vinculadas a la sobreexposición tecnológica, como el "tecnoestrés". Este término engloba una variedad de afecciones que se manifiestan como ansiedad, agotamiento, y dificultades para desconectarse de las obligaciones laborales, derivadas del uso excesivo o inapropiado de la tecnología.

En este contexto, los riesgos psicosociales asociados a la sobreexposición tecnológica adquieren especial relevancia. Entre estos riesgos se encuentran el estrés laboral crónico, la disminución de la calidad del sueño debido a la hiperconexión, el síndrome de burnout y, en casos extremos, el aislamiento social o el deterioro de las relaciones personales.

Ante estas problemáticas, surge el derecho a la desconexión digital, un concepto fundamental que busca proteger la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Este derecho responde a la necesidad de establecer límites claros a la jornada laboral, asegurando que las personas puedan disfrutar de un tiempo de descanso real y efectivo. La desconexión digital implica que las personas trabajadoras no deben sentirse obligadas a responder correos electrónicos, mensajes o llamadas laborales fuera de su horario de trabajo, salvo en casos de emergencia o situaciones excepcionales que lo justifiquen.

Además, el derecho a la desconexión digital no solo protege a las personas trabajadoras, sino que también promueve una cultura organizacional más saludable y sostenible. Las empresas tienen la responsabilidad de implementar políticas claras que respeten este derecho y de fomentar prácticas laborales que prioricen el equilibrio entre la vida personal y profesional. Esto no solo beneficia a las personas trabajadoras, sino que también mejora la productividad y el compromiso a largo plazo, creando un entorno laboral más humano y equilibrado.

En conclusión, aunque las nuevas tecnologías han abierto un mundo de posibilidades, es fundamental que su uso sea regulado de manera adecuada para evitar repercusiones negativas en la salud y el bienestar de los trabajadores. El derecho a la desconexión digital se posiciona como una herramienta clave para garantizar que los beneficios de la tecnología no vayan en detrimento de la calidad de vida de las personas, equilibrando las demandas laborales con la necesidad de desconectar y disfrutar de tiempo personal.

OBJETIVO Y CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO

Desde la dirección de **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** estamos plenamente comprometidos y comprometidas con la promoción de un entorno laboral saludable y equilibrado. Conscientes de los desafíos que plantea la hiperconectividad en el ámbito profesional, hemos decidido implantar este **Protocolo de Desconexión Digital** como una medida concreta para garantizar el derecho de las personas trabajadoras a desconectar digitalmente al término de su jornada laboral. Este protocolo no solo busca respetar el tiempo de descanso y preservar el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras, sino que también refuerza nuestro compromiso con los valores de igualdad, respeto y sostenibilidad laboral.

El principal objetivo de este protocolo es doble: por un lado, proporcionar a los trabajadores y trabajadoras la información necesaria sobre la normativa vigente en materia de desconexión digital, y por otro, establecer un marco claro de reglas y actuaciones que la compañía adoptará para cumplir con dicha normativa de manera efectiva. La iniciativa se alinea con los principios de conciliación de la vida laboral y personal, reconociendo que el equilibrio entre ambos aspectos es esencial para la salud y el rendimiento de las personas trabajadoras.

Entre las medidas que se detallan en el protocolo, se incluyen disposiciones específicas para asegurar que el equipo pueda disfrutar plenamente de su tiempo de descanso y vacaciones. Además, se enfatiza la importancia de proteger la intimidad personal y familiar de cada persona trabajadora, sin importar el tipo de jornada laboral que tengan establecida, ya sea tiempo completo o parcial, o la modalidad en la que desempeñen sus funciones, incluyendo aquellas en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. La implementación de estas medidas garantiza que el uso de herramientas tecnológicas no interfiera en los espacios personales y privados de las personas trabajadoras.

Por último, es fundamental subrayar que este **Protocolo de Desconexión Digital** tiene carácter de obligatorio cumplimiento para todos los miembros de la empresa, desde la Dirección hasta los mandos intermedios y el resto del personal. Su éxito depende del compromiso colectivo de toda la organización. La Dirección asume un papel clave en la supervisión y promoción de este protocolo, al igual que los mandos intermedios, quienes tienen la responsabilidad de velar por su correcta aplicación en los equipos a su cargo. Este esfuerzo conjunto busca consolidar una cultura laboral más respetuosa, justa y centrada en el bienestar de todas las personas que forman parte de **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U**

MARCO NORMATIVO

El artículo 88 de la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)**, establece un marco normativo clave para garantizar el derecho a la desconexión digital, en consonancia con la creciente digitalización de las relaciones laborales y la necesidad de preservar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en este contexto. Este artículo, de vital importancia, dispone las siguientes directrices:

- **Derecho a la desconexión digital:** Se reconoce explícitamente que las personas trabajadoras tienen derecho a desconectar de las herramientas digitales fuera de su jornada laboral legal o convencionalmente establecida. Este derecho busca proteger aspectos esenciales como el tiempo de descanso, los permisos, las vacaciones, y la intimidad personal y familiar, pilares fundamentales para garantizar el bienestar físico y psicológico de los trabajadores.

- **Modalidades de ejercicio del derecho:** Las formas en que se ejerce este derecho deben adaptarse a la naturaleza y las características específicas de la relación laboral. Además, este ejercicio debe promover activamente la conciliación entre la actividad laboral y la vida personal y familiar. Para ello, se establece que las modalidades concretas deben ser definidas a través de la negociación colectiva o, en su defecto, mediante acuerdos entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras. Este enfoque permite la flexibilidad necesaria para adaptar las medidas a las necesidades específicas de cada sector o empresa.

- **Política interna de la empresa:** Se otorga a la empresa la responsabilidad de elaborar una política interna específica, tras haber escuchado a la representación de las personas trabajadoras. Esta política debe cumplir varios objetivos esenciales:

- Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital para todos los trabajadores, incluidos aquellos que ocupan puestos directivos.

- Implementar acciones de formación y sensibilización para promover un uso razonable de las herramientas tecnológicas, reduciendo así los riesgos asociados, como la fatiga informática y el tecnoestrés.

- Proteger especialmente el derecho a la desconexión en situaciones de trabajo a distancia o teletrabajo, así como en aquellos casos en los que el trabajador o trabajadora utilice herramientas tecnológicas con fines laborales desde su domicilio.

A su vez, el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, incorpora disposiciones específicas para garantizar los derechos de las personas trabajadoras en relación con el entorno digital, ampliando la protección en los siguientes ámbitos:

- Intimidad en el uso de dispositivos digitales: Las personas trabajadoras tienen derecho a que se respete su privacidad al utilizar dispositivos digitales proporcionados por la empresa. Este derecho incluye la obligación de la empresa de establecer políticas claras y transparentes sobre el uso de estos dispositivos, asegurando que cualquier supervisión o monitoreo respete los límites establecidos por la legislación vigente en materia de protección de datos.

- Derecho a la desconexión digital: Este derecho se ratifica en el Estatuto de los Trabajadores como una protección adicional para evitar el uso indiscriminado de herramientas digitales fuera del horario laboral, garantizando que el equipo pueda desconectar plenamente y preservar su equilibrio personal.

- Privacidad frente a dispositivos de videovigilancia y geolocalización: Se establece que trabajadoras y trabajadores tienen derecho a la intimidad respecto al uso de sistemas de videovigilancia y geolocalización, siempre que estos dispositivos sean utilizados con fines laborales. Cualquier implementación de estas tecnologías debe respetar estrictamente los principios de proporcionalidad, necesidad y transparencia, así como garantizar el conocimiento y consentimiento de las personas trabajadoras.

En conjunto, estas disposiciones legales subrayan la importancia de equilibrar las demandas del entorno digital con los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Tanto la LOPDGDD como el Estatuto de los Trabajadores reafirman el compromiso del legislador de garantizar que las tecnologías sean herramientas que faciliten la labor, sin comprometer la privacidad, el bienestar y la dignidad de las personas trabajadoras. Estos marcos normativos representan un paso significativo hacia la construcción de un entorno laboral más justo, equilibrado y adaptado a las realidades del siglo XXI.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo será de aplicación para **todas las personas trabajadoras de CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U**, sin excepción alguna, independientemente de su grupo profesional, categoría, nivel jerárquico o las condiciones laborales específicas bajo las cuales desempeñen sus funciones. Esto incluye tanto al personal operativo como administrativo, sin importar la naturaleza de sus responsabilidades o su antigüedad en la empresa.

Asimismo, el protocolo abarca a aquellos trabajadores y trabajadoras que, mediante acuerdo, hayan establecido una prestación de servicios parcial o totalmente en la modalidad de trabajo a distancia, comúnmente conocida como "modalidad no presencial". Este colectivo, que desarrolla sus funciones fuera de las instalaciones de la empresa, puede enfrentar riesgos particulares relacionados con la desconexión digital, como la extensión no controlada de la jornada laboral o la dificultad para separar el tiempo de trabajo del tiempo personal. Por ello, este protocolo garantiza que también se les respeten sus derechos a desconectar y disfrutar de su tiempo de descanso.

De igual manera, el protocolo será de obligado cumplimiento para todas aquellas personas que ocupen puestos directivos dentro de la organización. Es especialmente relevante subrayar la responsabilidad de este grupo en liderar con el ejemplo, promoviendo una cultura organizativa que respete el equilibrio entre la vida laboral y personal de todo el equipo. Al estar incluidos de manera explícita en este marco, el personal directivo también está sujeto a las disposiciones del protocolo, lo que refuerza la importancia de establecer una aplicación universal y coherente dentro de la empresa.

Con este enfoque inclusivo, **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** reafirma su compromiso con la igualdad de derechos y obligaciones entre todo su personal, asegurando que las disposiciones de este protocolo contribuyan a un entorno laboral respetuoso, equitativo y adaptado a las necesidades y circunstancias de cada trabajador o trabajadora, independientemente de su posición o modalidad laboral. Esto no solo protege los derechos individuales del equipo, sino que también fomenta una cultura organizacional basada en el respeto, el bienestar y la sostenibilidad a largo plazo.

MEDIDAS

Medidas adoptadas por **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** para implementar el derecho a la desconexión digital:

1. Uso de medios informáticos y tecnológicos

CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U se compromete a proporcionar a todas las personas trabajadoras las herramientas tecnológicas e informáticas necesarias para garantizar el desempeño eficiente de sus funciones. Estas herramientas serán seleccionadas con el objetivo de facilitar el trabajo y mejorar la productividad, asegurando que todo el equipo cuente con los recursos adecuados para sus responsabilidades.

Por su parte, el personal deberá hacer un uso responsable y adecuado de estos medios, respetando las políticas internas de la empresa y evitando, en la medida de lo posible, utilizarlos fuera de su jornada laboral. Este compromiso mutuo contribuye a un equilibrio saludable entre las demandas laborales y el tiempo personal.

2. Comunicaciones

Las personas trabajadoras tendrán pleno derecho a no responder a comunicaciones laborales recibidas fuera de su horario de trabajo, independientemente del medio utilizado, ya sea por teléfono, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea como WhatsApp o cualquier otra herramienta digital.

Además, **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** se compromete a limitar, tanto como sea posible, el envío de comunicaciones profesionales fuera del horario laboral, así como las llamadas telefónicas que puedan interferir con el tiempo personal de las personas trabajadoras.

Con el fin de reforzar este derecho, todos los correos electrónicos incluirán en su pie de firma un texto informativo para sensibilizar a los destinatarios sobre la desconexión digital. Dicho texto será:

"Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital fuera de su tiempo de trabajo legal. Si has recibido este correo fuera de tu jornada laboral, por favor, no sientas la obligación de responder al mismo."

3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La planificación de reuniones internas, sesiones de formación obligatoria o cualquier otra convocatoria profesional (ya sea presencial o a distancia) se llevará a cabo considerando su duración estimada. Estas actividades no deberán, salvo casos excepcionales, extenderse más allá de la jornada laboral ordinaria, para no comprometer el tiempo destinado a la conciliación personal y familiar de las personas trabajadoras.

Este principio busca fomentar un entorno de trabajo respetuoso con las necesidades de equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, promoviendo una cultura organizacional saludable y sostenible.

4. Período vacacional, permisos e incapacidades

CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U garantizará que, durante sus vacaciones, permisos, descansos semanales, periodos de incapacidad o excedencias, las personas trabajadoras puedan disfrutar plenamente de su derecho a la desconexión digital. En estos periodos, se respetará estrictamente la intimidad y el tiempo personal del equipo, asegurando que no se interrumpan con comunicaciones o solicitudes laborales.

Este compromiso fortalece la confianza en la empresa y respalda el bienestar de todas las personas trabajadoras, contribuyendo a una mayor satisfacción laboral y personal.

5. Excepciones

Excepcionalmente, las medidas establecidas en este protocolo no serán aplicables en situaciones de fuerza mayor o en aquellos casos de extrema gravedad o urgencia que requieran una respuesta inmediata. Estas situaciones, debido a su impacto potencial en la continuidad de las operaciones de la empresa, pueden requerir una extensión de la jornada laboral.

6. Régimen disciplinario

El ejercicio del derecho a la desconexión digital será respetado y protegido en todo momento. Ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de discriminación, represalia o sanción por hacer valer este derecho, ni se permitirá que su desarrollo profesional se vea afectado por ello.

Este principio asegura que todo el equipo pueda ejercer su derecho a desconectar con total libertad, sin temor a consecuencias negativas, y refuerza la cultura de respeto y equidad en **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U**

PERSONAS TRABAJADORAS EN MODALIDAD NO PRESENCIAL, TOTAL O PARCIAL

En caso de darse estas situaciones, dada la especial singularidad de las personas trabajadoras que desarrollan su labor en modalidad de trabajo no presencial, ya sea de forma total o parcial, **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** se compromete a garantizar plenamente su derecho a la desconexión digital. Este derecho se aplicará con el mismo rigor tanto para quienes realizan su jornada de manera presencial como para aquellos trabajadores y trabajadoras que trabajan en modalidades a distancia, incluyendo aquellos que desempeñan sus funciones desde su domicilio utilizando herramientas tecnológicas con fines laborales.

1. Adaptación de las medidas generales a las particularidades del teletrabajo

En el caso de personas trabajadoras en modalidad no presencial, se velará por el cumplimiento de todas las medidas establecidas en este protocolo, ajustándolas a las características específicas de su modalidad de trabajo. Esto incluye, pero no se limita a:

- Garantizar que no reciban comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo establecido, salvo en casos de urgencia o fuerza mayor, respetando así sus períodos de descanso y desconexión.
- Asegurar que las reuniones virtuales o las convocatorias programadas se realicen dentro del horario laboral acordado, respetando las diferencias horarias si las hubiera y evitando horarios que puedan interferir con la conciliación de la vida personal y familiar.

2. Preservación de la intimidad en el uso del espacio personal

Para las personas trabajadoras que desempeñan su labor desde su domicilio, **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** se compromete a respetar estrictamente la privacidad de su espacio personal. El uso de herramientas tecnológicas con fines laborales no debe convertirse en una vía para invadir su intimidad o para exigir disponibilidad fuera de los límites establecidos en la jornada laboral.

3. Formación específica para el personal en teletrabajo

La empresa ofrecerá formación y recursos dirigidos a las personas en modalidad no presencial, con el fin de ayudarlas a gestionar de manera eficiente su tiempo de trabajo y garantizar que puedan desconectar al finalizar su jornada. Esta formación incluirá pautas sobre la organización del trabajo remoto y el uso adecuado de las herramientas digitales, previniendo riesgos como la hiperconectividad y el tecnoestrés.

4. Supervisión y seguimiento

El cumplimiento de este protocolo será objeto de supervisión periódica, asegurando que las particularidades del trabajo a distancia no representen un obstáculo para la desconexión digital.

5. Inclusión en las políticas internas

El protocolo se integrará en las políticas internas dirigidas a todas las personas trabajadoras de la empresa, subrayando la igualdad de derechos y obligaciones entre quienes trabajan en modalidad presencial y no presencial. Este enfoque asegura que, independientemente del lugar o modalidad en que se desempeñen las funciones, todas las personas trabajadoras gocen de las mismas garantías en cuanto a desconexión digital.

Con estas acciones, **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** reitera su compromiso con la promoción de un entorno laboral saludable y equilibrado para todo su personal, adaptándose a las nuevas realidades del trabajo y protegiendo los derechos fundamentales de todo el equipo, sin importar dónde o cómo desarrollen su labor.

SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PROTOCOLO

En aquellos puestos que impliquen una especial responsabilidad dentro de la empresa, así como para las personas que desempeñen cargos directivos, las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital podrán no ser aplicables en situaciones excepcionales. Estas excepciones se limitan exclusivamente a circunstancias puntuales en las que concurran causas de fuerza mayor o situaciones que puedan representar un grave, inminente o evidente perjuicio para **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** En tales casos, se requerirá una actuación inmediata y específica de las personas trabajadoras involucradas, quienes deberán intervenir en ese momento concreto para mitigar o resolver la situación.

Asimismo, si las funciones propias del puesto incluyen la realización de guardias o disponibilidad fuera del horario habitual de trabajo, estas circunstancias también se consideran excepciones a la norma general de desconexión digital. No obstante, la empresa velará porque estas situaciones se gestionen de manera razonable, evitando la prolongación innecesaria de la jornada laboral o un impacto desproporcionado en el bienestar del personal afectado.

VIGENCIA DEL PROTOCOLO

La vigencia de este **Protocolo de Desconexión Digital** se renovará automáticamente de manera tácita cada año, garantizando su continuidad sin necesidad de realizar trámites adicionales, salvo que la empresa decida efectuar modificaciones o revisiones específicas. Este mecanismo asegura que las medidas y disposiciones establecidas en el protocolo sigan siendo efectivas y aplicables de forma ininterrumpida.

En caso de que **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** considere necesario introducir cambios, actualizaciones o mejoras al contenido del protocolo, estas modificaciones deberán ser notificadas previamente a todo el personal de la empresa. Este aviso deberá realizarse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que entren en vigor las modificaciones, con el objetivo de garantizar la transparencia y permitir que las personas trabajadoras conozcan y comprendan los ajustes realizados.

Además, cualquier cambio propuesto será acompañado de una explicación clara y detallada sobre los motivos de la modificación, el alcance de los cambios y su impacto en las disposiciones originales del protocolo. De este modo, se asegura que todo el personal esté informado y pueda adaptarse con suficiente tiempo a las nuevas directrices, fomentando un entorno de comunicación abierta y participativa.

DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Con el propósito de garantizar que toda la plantilla de **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** esté plenamente informada sobre el contenido del **Protocolo de Desconexión Digital**, este se difundirá por medios accesibles y efectivos para asegurar su alcance a todas las personas trabajadoras. En particular, el protocolo será distribuido a través del correo electrónico corporativo y estará disponible de manera permanente en el tablón de anuncios físico de la empresa, así como, en su caso, en los tablones digitales o plataformas internas de comunicación utilizadas por la organización.

Antes de su difusión, y en caso de contar con una Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), el contenido del protocolo será consultado con esta, asegurando así que las perspectivas y necesidades de las personas trabajadoras sean consideradas y que el documento cumpla con los principios de transparencia, equidad y eficacia. Este proceso de consulta refuerza el compromiso de la empresa con una gestión participativa y con la creación de un entorno laboral donde se respeten y promuevan los derechos de las personas trabajadoras.

De este modo, **CARPINTERÍA CEYEDA, S.L.U** asegura que todas las personas empleadas tengan acceso fácil y continuo al protocolo, fomentando su conocimiento y aplicación, y contribuyendo a consolidar una cultura organizativa que valore la comunicación abierta y el respeto mutuo en el ámbito laboral.