



PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL
TRABADO RESTAURACIÓN S.L.

BURGOS, ENERO 2024

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

La Constitución Española declara en su artículo 18.1 el derecho a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Por su parte, 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)

Así mismo, 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.

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, como se explicará en los siguientes apartados.

Mediante este protocolo, la empresa Trabado Restauración S.L.U., en adelante *Trabado*, con CIF B09858531 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 psicosociales ligados a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (en adelante TIC).

2. COMPROMISO Y COMUNICACIÓN

La dirección de *Trabado*, establece y manifiesta su compromiso para favorecer el ejercicio del derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, así como para proteger a las personas trabajadoras de la compañía de los posibles riesgos psicosociales provocados por las tecnologías. Del mismo modo, la compañía 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, la compañía *Trabado*, 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.

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

- Promover el ejercicio del derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, siendo la dirección de *Trabado* garante del mismo.
- 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 psicosociales debidos a las TIC.
- 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 *Trabado* 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. Este derecho, con carácter general será para todas las personas trabajadoras de *Trabado*, 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 *Trabado*, 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

La compañía *Trabado*, 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 *Trabado* se podrá comunicar además por otros medios disponibles que disponga la compañía, tales como:

- Mailing para los trabajadores/as
- 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 compañía *Trabado* 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.

7. DISPOSICIONES FINALES: ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo entrará en vigor en la entidad *Trabado*, al día siguiente de su aprobación y/o publicación a la plantilla.