



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 1 de 12	

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

ARROUPA SANTIAGO EIL, S.L.U.
PG-DESCONEXIÓN DIGITAL



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 2 de 12	

INDICE

1.	ANTECEDENTES DESCONEXIÓN DIGITAL	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
3.	MARCO NORMATIVO.....	4
4.	DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	6
5.	OBJETIVO Y CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO	7
6.	ASPECTOS CLAVE	8
7.	MEDIDAS Y PRINCIPALES ACCIONES	8
8.	PERSONAS TRABAJADORAS EN MODALIDAD NO PRESENCIAL TOTAL, PARCIAL O EN TELETRABAJO.....	11
9.	SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PROTOCOLO	11
10.	VIGENCIA Y REVISIÓN.....	11
ANEXO: Determinación de la Comisión de seguimiento sobre la implementación del Protocolo de Desconexión Digital		12

REVISIÓN Y APROBACIÓN

Acción	Nombre y apellidos	Puesto laboral	Organización
Elaborado por	Eva Martínez Maneiro	Técnica de Calidad y Medioambiente	Arroupa
Revisado por	Isabel Fraga Castro	Gerente	Arroupa
Aprobado por	María Pilar Farjas Abadía	Consejera Delegada	Arroupa

CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Fecha de modificación	Cambios realizados
00	30/12/2024	Elaboración y aprobación



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 3 de 12	

1. ANTECEDENTES DESCONEXIÓN DIGITAL

En los últimos tiempos se han producido múltiples cambios en las relaciones laborales, sobre todo los relacionados con los avances y evolución tecnológica. En la actualidad los ordenadores, los dispositivos portátiles, los teléfonos móviles, las redes sociales, los sistemas de mensajería instantánea, los correos electrónicos, etc.... forman parte del sistema de trabajo de la gran mayoría de empresas y entidades.

La *interconectividad digital* está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo. En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Las mejoras tecnológicas, aun cuando son un gran avance para la realización del trabajo si no se utilizan de un modo adecuado pueden llegar a plantear problemas de salud de las personas trabajadoras (fatiga informática, estrés...)

El presente documento favorece el debido equilibrio en la relación descanso y trabajo, en aras al desarrollo profesional de las personas y bajo criterios saludables y eficaces, todo ello desde una perspectiva integral de la salud, en los tres ámbitos promovidos por la Organización Mundial de la Salud:

- Social
- Físico
- Mental

Desde **Arroupa Santiago EIL, SLU** estamos sensibilizados con estas situaciones y por ello hemos decidido aprobar, este PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL que garantice los derechos de las personas trabajadoras a la desconexión digital y a preservar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, fomentando los principios recogidos en la política de Igualdad, sobre la conciliación de su actividad laboral y su vida personal y familiar y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de personas trabajadoras, que obviamente, redundará en una mayor calidad del trabajo y una mejora de la profesionalidad de Arroupa Santiago EIL, SLU.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Son personas destinatarias de las medidas comprendidas en el presente protocolo todas las personas trabajadoras de Arroupa Santiago EIL, SLU, con CIF: B70467659, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, el tipo de jornada contratada, así como sus condiciones laborales, incluyendo aquellas personas trabajadoras que tengan establecido por acuerdo una prestación parcial o total de su trabajo a distancia (teletrabajo o modalidad no presencial en el centro de trabajo o como colaborador), así como aquellas personas que ostenten puestos directivos dentro de la entidad.



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 4 de 12	

3. MARCO NORMATIVO

- a) **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.** En concreto, su artículo 88 Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral que establece que:

“1.- Los trabajadores y los empleados públicos 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.

2.- 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 sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3.- El empleador, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, 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 empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”

- b) **Artículo 20 bis del 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.”

- c) **Art. 10.2 Real Decreto-Ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**

“La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 5 de 12	

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.»

d) Artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

“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.”

e) Artículo 16.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales

“Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 6 de 12	

y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.”

4. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Es un derecho, y en consecuencia, no constituye una obligación. Surge de la necesidad de establecer unos límites a la jornada laboral y a las obligaciones de las personas trabajadoras, con la finalidad de permitir un descanso. La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

La desconexión digital impacta directamente en:

- La dimensión social y familiar de la persona.
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La salud de la persona: riesgos psicosociales.
- La correcta regulación del teletrabajo.
- El registro de jornada.
- La organización del trabajo.

La desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 7 de 12	

5. OBJETIVO Y CUMPLIMIENTO DEL PROTOCOLO

Las personas trabajadoras **tendrán derecho a la desconexión digital**, a fin de garantizar, fuera de su horario de trabajo el respeto:

- a su tiempo de descanso, bajas, permisos o vacaciones,
- a su intimidad personal o familiar,
- así como a contribuir a la conciliación de la vida profesional y familiar.

Las disposiciones contenidas en este Protocolo irán encaminadas a establecer **medidas para que las personas trabajadoras puedan disfrutar de forma efectiva de su tiempo de descanso y vacaciones**, asimismo, a que se preserve su intimidad personal y familiar, independientemente de la jornada de trabajo que tengan establecida o si desarrollan parcial o totalmente su trabajo de forma no presencial o teletrabajando.

Es, asimismo, objetivo avanzar hacia una cultura organizativa del trabajo, basada en la eficiencia y resultados de las personas trabajadoras, frente al presentismo y/o permanencia en el trabajo más allá de la jornada/horarios establecidos en Arroupa Santiago EIL, SLU.

El Protocolo es de **obligado cumplimiento** para todas las personas que integran Arroupa Santiago EIL, SLU, siendo así mismo responsabilidad de todas las personas trabajadoras que se pueda llevar a cabo, por lo que resulta especialmente relevante el papel del personal directivo, así como de los mandos intermedios en aras de que pueda darse su cumplimiento. En el caso de detectarse prácticas o comportamientos contrarios al protocolo por parte de las personas trabajadoras, los mismos podrán ser puestos de manifiesto al Departamento de Recursos Humanos de Arroupa Santiago EIL, SLU para su conocimiento, y en su caso, adopción de las medidas oportunas que garanticen el cumplimiento del Protocolo.

Se hará un seguimiento por parte de las personas designadas como responsables de realizar el seguimiento de la implementación de este protocolo de aquellas medidas enfocadas al derecho de las personas trabajadoras a no responder a una comunicación realizada por cualquier medio fuera de su horario de trabajo y a que no se tomen represalias por parte de la empresa contra las personas trabajadoras que no contesten a estas comunicaciones.

Todo ello salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor. Siempre asegurando la productividad y la adecuada prestación del servicio, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no implicará la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que de la conducta de la persona trabajadora se hubiera derivado un perjuicio para Arroupa Santiago EIL, SLU y/o el resto de sus compañeros/as.



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 8 de 12	

6. ASPECTOS CLAVE

Carga de trabajo: la exigencia de una carga de trabajo objetivable y medible, proporcionada al tiempo de trabajo aplicable, evitando demandas de trabajo que puedan generar una situación de estrés y de incapacidad de desconexión digital.

Riesgos psicosociales: la implantación de nuevos modelos organizativos tecnológicos puede provocar el aumento de determinados riesgos laborales, como pueden ser los psicosociales asociados al aislamiento que en ocasiones se puede producir.

Estrés: se puede llegar a originar en las personas trabajadoras por la implantación de nuevas tecnologías y el nivel de exigencia y control.

En relación al teletrabajo: Frente a los efectos positivos del teletrabajo, entre ellos una mayor autonomía sobre el horario de trabajo que permite organizar la jornada laboral con más flexibilidad, carencia de desplazamiento al lugar de trabajo que mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal, y una mayor productividad, se identifican diversas desventajas relacionadas con el uso de tecnologías móviles de comunicación y/o una mala organización del trabajo.

Generar horas extraordinarias no remuneradas, ocultando a menudo una mala organización del trabajo y/o la necesidad de escalar plantillas.

Desorganización, pérdida de la capacidad de priorizar...

Una superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal, lo cual puede generar niveles de estrés más altos y no garantizar que se respeten los períodos mínimos de descanso.

7. MEDIDAS Y PRINCIPALES ACCIONES

Se reconoce a las personas trabajadoras de Arroupa Santiago EIL, SLU el derecho a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, incapacidad temporal, licencias o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran las causas de urgencia señaladas en el apartado noveno.

- **Comunicación:** Arroupa Santiago EIL, SLU garantizará el conocimiento del presente Protocolo a todas sus personas trabajadoras.
- **Sensibilización** en la aplicación del presente Protocolo de Desconexión digital, creando cultura y actuando con ejemplaridad de manera que todas las personas trabajadoras y los colaboradores y colaboradoras se impliquen y se responsabilicen en su uso. El personal directivo y/o las personas con equipos a su cargo tendrán la especial función de garantizar la utilización del presente protocolo en su ámbito de responsabilidad.
- **Formación** sobre la utilización adecuada de las herramientas tecnológicas. La adquisición de las competencias y manejo de las herramientas digitales es indispensable para minimizar los aspectos negativos y lograr un uso eficiente de las mismas.



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 9 de 12	

Por parte de Arroupa Santiago EIL, SLU se adoptarán las siguientes medidas en aras de implementar en la empresa el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras:

❖ **Se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones de las personas trabajadoras.**

Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal realizada fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Se incluirá en los textos de información legal de los correos electrónicos, la siguiente mención: *“El personal trabajador tiene derecho a no atender las comunicaciones que reciba una vez finalizado su horario laboral, salvo causa de fuerza mayor o por circunstancias excepcionales que puedan ser perjudiciales para la compañía”.*

❖ **La convocatoria y la asistencia a reuniones**

Se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades locales y se deberá indicar la hora de inicio y finalización, que no podrá superar los quince minutos anteriores a la terminación de la jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el apartado noveno.

❖ **Con carácter general, las comunicaciones sobre temas de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral.**

En consecuencia, deberá evitarse solicitar respuesta a una comunicación enviada fuera de la jornada laboral diaria. Asumiendo el remitente que la respuesta y, en su caso, gestión de dicha comunicación se realizará en la siguiente jornada laboral, salvo que concurran las causas señaladas en el apartado noveno.

Así mismo, en el supuesto de comunicaciones que puedan requerir el desarrollo de tareas que obliguen a extender la jornada laboral, el remitente asumirá que la respuesta se realizará en la siguiente jornada laboral, salvo que concurran las causas señaladas en el apartado noveno.

❖ Cuando se realicen comunicaciones fuera del horario de trabajo se utilizará preferentemente la configuración del **envío diferido** para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral de la persona destinataria y se promoverá esta práctica dentro de la organización de Arroupa Santiago EIL, SLU

❖ Se evitarán hacer **llamadas telefónicas** fuera del horario de trabajo del emisor e interlocutor, salvo que concurran circunstancias que lo justifiquen.

❖ En caso de **distintos husos horarios**, se tratarán de mantener las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas o en el momento más próximo posible a dicho solape.

❖ Para una mejor **gestión del tiempo de trabajo**, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

- Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, etc fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 10 de 12	

- Convocar las reuniones, jornadas de formación etc con la antelación suficiente y estimando una duración para que las personas trabajadoras puedan planificar su jornada.
 - Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- ❖ Las personas trabajadoras de Arroupa Santiago EIL, SLU no podrán ser recriminadas ni sancionadas por no haber estado conectadas y pendientes de las obligaciones que les ocupan en horas de trabajo durante los días de vacaciones, permisos, fines de semana, horas de descanso entre jornada y jornada, etc. que les corresponden por Ley.

En este sentido, se podrá dejar en el correo electrónico de la persona trabajadora que se encuentre en periodo de descanso vacacional o debido a una incapacidad temporal, un mensaje de aviso en el correo electrónico indicando los datos de contacto de otras personas trabajadoras que están disponibles y puedan atender las cuestiones que se requieran en su ausencia, creando mensajes de respuesta automática con el contacto de dichas personas, a modo de ejemplo:

Buenos días,

Muchas gracias por su correo. Actualmente me encuentro fuera de la oficina. A partir del día DD/MM/AA volveré a estar disponible.

Para casos de urgencia puede ponerse en contacto con Arroupa Santiago EIL, SLU en el correo electrónico: (compañero@ejemplo.es).

Muchas gracias, un cordial saludo.

Firma

- ❖ En relación con la utilización de las **herramientas digitales de trabajo** facilitadas por Arroupa Santiago EIL, SLU, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición del personal y para garantizar un uso adecuado de las mismas, se establecen las siguientes normas para su correcta utilización:
- Las personas trabajadoras deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas tecnológicas (teléfono móvil, tablet, ordenador etc) puestas a su disposición, evitando en lo posible su utilización fuera del horario laboral.
 - Los sistemas y equipos informáticos facilitados por la entidad son de uso exclusivamente profesional. El acceso a Internet se encuentra limitado a aquellas personas trabajadoras que para el desempeño de su trabajo precisen de su utilización y durante el tiempo necesario para realizar las consultas que sean precisas.
 - En el uso de correo electrónico no será posible acceder a los correos de otras personas usuarias sin su autorización, enviar correos electrónicos de contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos de aquéllos para lo que hayan sido asignados.



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 11 de 12	

8. PERSONAS TRABAJADORAS EN MODALIDAD NO PRESENCIAL TOTAL, PARCIAL O EN TELETRABAJO

Dada la especial singularidad de las personas trabajadoras en modalidad de trabajo no presencial total, parcial o en teletrabajo Arroupa Santiago EIL, SLU garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de Arroupa Santiago EIL, SLU.

En lo que a estas personas trabajadoras concierne, se debe cumplir todas las medidas indicadas en el punto séptimo en lo relativo al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

9. SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PROTOCOLO

En aquellos puestos con especial responsabilidad dentro de una unidad productiva u organizativa de Arroupa Santiago EIL, SLU, así como para aquellas personas con cargos directivos, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital así como en aquellos casos en que puntualmente concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para Arroupa Santiago EIL, SLU y que, por tanto, requieran alguna actuación precisa de sus personas trabajadoras en ese momento concreto, o incluso si por sus funciones deben hacer guardias.

Si la urgencia así lo requiere, se procederá a localizar a la persona trabajadora en los teléfonos de contacto facilitados.

Los tiempos que excedan de la jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados, mediante días de libre disposición o abono de horas extraordinarias. Lo anterior, no se aplicará a los puestos de trabajo que tengan reconocido un complemento de disponibilidad horaria.

10. VIGENCIA Y REVISIÓN

La vigencia de este Protocolo de Desconexión Digital se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito.

En caso de que se quiera incluir por parte de Arroupa Santiago EIL, SLU alguna modificación en el mismo, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

El presente protocolo podrá ser revisado de forma periódica, y a fin incluir en ella cuantas modificaciones y actualizaciones se consideren necesarias para su buen funcionamiento.



Título:	PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		
Código	PG-DESCONEXIÓN DIGITAL	Revisión:	00
Responsable:	Eva Martínez Maneiro		
Fecha de emisión:	30/12/2024	Página 12 de 12	

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Esta normativa será notificada a todas las personas trabajadoras de Arroupa Santiago EIL, SLU. Asimismo, estará permanentemente actualizada y con absoluta disposición para las personas trabajadoras a través de los medios habituales de información de Arroupa Santiago EIL, SLU.

ANEXO: Determinación de la Comisión de seguimiento sobre la implementación del Protocolo de Desconexión Digital

Se constituye una comisión de seguimiento e instructora sobre la implementación de las medidas y acciones establecidas en el protocolo de Desconexión Digital que está formada por tres personas:

- María Isabel Fraga Castro, con DNI 33317452C como Gerente de Arroupa Santiago EIL, SLU en representación de la dirección de la entidad.
- Lucía Fernández del Río, con DNI 77013396N, como Técnica de Inserción de Arroupa Santiago EIL, SLU, en representación de las personas trabajadoras de la entidad.
- Eva Martínez Maneiro, con DNI 44830661G como Técnica de Calidad y Medioambiente de Arroupa Santiago EIL, SLU.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Mario Blanco Francis, con DNI 44094412P como Técnico de Inserción de Arroupa Santiago EIL, SLU, en representación de las personas trabajadoras de la entidad

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Esta comisión podrá solicitar la contratación de una entidad o persona experta externa que podrá asesorarles en el seguimiento de la implementación y/ o actualización del protocolo.

La comisión se reunirá como mínimo 1 vez al año y en el plazo máximo de 30 días laborables desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de una práctica o comportamiento inadecuado de los procedimientos establecidos en el presente protocolo, para realizar un análisis e investigación de la misma y establecer las medidas necesaria para su subsanación.