



TRUYOL

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

TÍTULO: Protocolo de Desconexión Digital de TRUYOL, S.A.

AGENTE DE IGUALDAD: Laura Orts Bernabeu.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 16/01/2025.

CONTENIDO

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN	4
2. MARCO LEGAL	5
3. OBJETIVOS Y FINALIDAD	7
4. PARTES SUSCRIPTORAS	8
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	9
5.1. EXCEPCIONES.....	9
6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....	10
7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN	13

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Los cambios sociales, culturales y organizacionales han dado lugar a modificaciones sustanciales en las fórmulas del trabajo, así como en las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras.

En TRUYOL, S.A. somos conscientes que la garantía del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en nuestra compañía es un valor central en la gestión de Recursos Humanos.

Como organización, queremos construir un espacio de trabajo donde nuestro equipo pueda desarrollar su trabajo en un contexto de bienestar.

Sabemos que el éxito de nuestra organización se debe a las mujeres y los hombres que conforman nuestra entidad, y por ello nos comprometemos a garantizar su derecho a la desconexión digital, aprobando un Protocolo que regule las relaciones en el uso de dispositivos y en nuestras comunicaciones que vele por la separación de jornada de trabajo y la vida personal o familiar, como medidas que ayuden a organizar los tiempos de trabajo y, con ello, mejorar el bienestar y la conciliación de nuestro personal.

Como organización, tenemos el convencimiento de que solo alcanzaremos la calidad total y la excelencia empresarial siendo una empresa que vela por el derecho a la conciliación personal, familiar y laboral de las personas que conforman TRUYOL, S.A.

El Protocolo de Desconexión Digital pretende regular las relaciones laborales, en cuanto al uso de dispositivos informáticos y de comunicación en orden de garantizar el derecho de la persona trabajadora a separar vida laboral de la vida personal y familiar.

2. MARCO LEGAL

El derecho a la Desconexión Digital queda recogido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores del siguiente modo *"los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de 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"*.

Asimismo, se vuelve a hacer hincapié en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos personal y garantía de los Derechos Digitales, donde se establece, en su artículo 88 que:

- *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.*
- *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.*
- *El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, 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.*

Y, finalmente, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se hace referencia, en su artículo 18 respecto a que *"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”.

Queda, por tanto, establecido la justificación normativa de interponer medidas eficaces y realistas para asegurar el cumplimiento de los derechos en materia de desconexión digital de todas las personas trabajadoras.

3. OBJETIVOS Y FINALIDAD

Con carácter general, el objetivo del presente procedimiento es asegurar los derechos en materia de desconexión digital de todas las personas que trabajen para TRUYOL, S.A.

En cuanto a los objetivos específicos que persigue el presente protocolo se encuentran:

- Introducir medidas dirigidas a velar por el derecho a la desconexión digital.
- 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.
- Formar y sensibilizar al personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
- Prevenir el tecnoestrés, la fatiga informática, conectividad digital permanente, el mayor aislamiento laboral, la pérdida de la identidad corporativa con un modelo organizativo que reduzca los agentes no permiten desconectar.
- Implantar medidas dirigidas a la separación de jornada laboral de jornada familiar y personal.
- Regular aspectos concretos del teletrabajo que puedan ayudar a conciliar vida personal, familiar y laboral.

4. PARTES SUSCRIPTORAS

El presente Protocolo se ha elaborado por parte del siguiente Grupo de Trabajo de TRUYOL, S.A.:

- JOAQUIN TRUYOL JARA, GERENCIA
- CRISTINA PIRIS CACHAZO, RRHH

La presente Comisión ha acordado y suscribe el presente documento, y será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, pudiendo contar con la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición de la Comisión de Igualdad es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Sus funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones propuestas en el Protocolo.
- Supervisión de la ejecución del Protocolo de Desconexión Digital.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con el derecho a la desconexión digital.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Protocolo de Desconexión Digital va dirigido a todas las personas trabajadoras de TRUYOL, S.A., independientemente de su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

El ámbito territorial se localiza en Madrid, estando el domicilio fiscal en la siguiente dirección:

- Calle las Fábricas, 22, 28923 Alcorcón, Madrid.

El actual Protocolo de Desconexión Digital se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

5.1. EXCEPCIONES

En aquellos puestos con especial responsabilidad dentro de una unidad productiva u organizativa (personal directivo, mandos intermedios o análogos), así como para aquellas personas con cargos directivos, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en aquellos casos en que puntualmente concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio 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.

6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

TRUYOL, S.A. procede a la implantación de una serie de medidas para asegurarse que, dentro de la empresa, se está aplicando lo establecido en el presente protocolo:

MEDIDA 1

Difusión del protocolo y compromiso con la Desconexión Digital. La organización se encargará de la difusión del presente protocolo, así como del compromiso de la organización en materia de Desconexión Digital, a toda la plantilla.

MEDIDA 2

Programación de los sistemas de mensajería. No podrán recibirse ni enviarse mensajes fuera del horario de trabajo (configuración de envío retardado en los distintos canales de comunicación), salvo en casos imprescindibles por necesidades de la producción o porque debido a la ausencia de otro compañero/a deban comunicarse con él/ella.

MEDIDA 3

Desconexión Digital y personal Directivo. Aquellas personas trabajadoras que ostenten puestos que supongan tener un equipo de personas a su cargo (mandos intermedios o puestos directivos) deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al tener una posición de referencia respecto a los equipos que coordinan.

MEDIDA 4

Informar de los derechos de desconexión digital. Se realizarán acciones de información sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, y para ello se pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras la información necesaria.

MEDIDA 5

Mensajes de ausencia en la firma del correo. La plantilla incluirá un mensaje automático de ausencia en su correo electrónico corporativo, especificando las fechas en las que estará

ausente y la dirección de email de un/a compañero/a con el/la que contactar para asuntos urgentes.

MEDIDA 6

Reuniones dentro de la jornada de trabajo. A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo/horario, no pudiendo extenderse la duración de las mismas más allá de la finalización de la jornada de trabajo/horario.

Las convocatorias para, cualquier actividad fuera de los límites de la jornada y horario ordinaria no podrán realizarse:

- En días o tardes no laborables o festivos
- En vísperas de días no laborables o festivos

No será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior si concurren excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial. Las convocatorias para cualquier otra actividad (live, eventos, información, etc.) deberán llevarse a cabo dentro de los límites de la jornada de trabajo/horario, si bien, si fuesen convocadas en horario fuera de los límites de la jornada de trabajo, dicha convocatoria se hará con indicación expresa de la voluntariedad en cuanto a su asistencia y con una antelación mínima de 72 horas.

MEDIDA 7

Convocatoria de cursos de formación. Se considera formación obligatoria la formación exigida por temas regulatorios, legales o porque sea reconocida por la organización 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.

MEDIDA 8

Convocatoria y duración de las reuniones. Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará convocar las reuniones, jornadas de formación, etc. con la antelación suficiente y estimando una duración para que las personas trabajadoras puedan planificar su jornada, evitando alargamientos de la misma. En la convocatoria de las reuniones se incluirá un orden del día que incluya los temas a tratar.

MEDIDA 9

Llamadas en periodos vacacionales. Como forma de evitar las llamadas en periodos vacacionales, el personal podrá dejar el teléfono de trabajo (o bloquear la SIM) cuando finalice su jornada laboral.

MEDIDA 10

Horario de las reuniones y/o formaciones. Para favorecer las prácticas de conciliación y corresponsabilidad del personal, el horario de las reuniones y/o formaciones deberá ajustarse a las horas centrales de la jornada de trabajo, de forma que las personas que estén disfrutando de permisos de flexibilidad horaria o reducciones de jornada puedan asistir a las mismas.

7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN

Para poder comprobar la implantación correcta del presente protocolo de desconexión digital, se realizará una evaluación bianual sobre los logros y las dificultades durante la ejecución. Además, se podrá contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para la garantía de los derechos en cuanto a la desconexión digital de las personas trabajadoras.

La plantilla también podrá dirigirse al Grupo de Trabajo establecido en el apartado 4, Partes Suscriptoras, en el caso de que considere que las medidas son ineficaces, insuficientes o que no se cumple con las mismas, habilitando para ello un buzón de sugerencias en el siguiente correo electrónico: rrhh@truyol.com.

Sin perjuicio de lo anterior, si hubiera cambios sustanciales en la organización o en la forma de trabajo (p.ej. pasar de modalidad presencial a teletrabajo), se podrá actualizar el presente documento para adaptarse a la nueva realidad de la organización.

TRUYOL S.A.
CIF: A76779098
C/ Fábricas 22
Pol. Ind. Urtinsa
28923
Alcorcón (Madrid)