



## PROTOCOL DE DESCONNEXIÓ DIGITAL



## Contingut

|                                            |   |
|--------------------------------------------|---|
| 1. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ.....        | 3 |
| 2. MARC LEGAL.....                         | 3 |
| 3. OBJECTIUS I FINALITAT .....             | 5 |
| 4. PARTS SUBSCRIPTORES .....               | 5 |
| 5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA .....      | 6 |
| 6. EXCEPCIONS .....                        | 6 |
| 7. MESURES D'ACTUACIÓ.....                 | 7 |
| 8. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I MODIFICACIÓ..... | 8 |

## 1. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ

Els canvis socials, culturals i organitzacionals han donat lloc a modificacions substancials en les fórmules del treball, així com en les necessitats personals i familiars de les persones treballadores.

Des de **FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (d'ara en avant CEAM o Fundació CEAM)** som conscients que la garantia del dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen en la mateixa és un valor central en la gestió de Recursos Humans.

Com a organització, volem construir un espai de treball on nostre equip pugui desenrotllar el seu treball en un context de benestar. Sabem que l'èxit de la nostra organització es deu a les dones i els homes que conformen la nostra entitat, i per això ens comprometem a garantir **el seu dret a la desconexió digital**, aprovant un Protocol que regule les relacions en l'ús de dispositius i en les nostres comunicacions que vetle per la separació de jornada de treball i la vida personal o familiar, com a mesures que ajuden a organitzar els temps de treball i, amb això, millorar el benestar i la conciliació del nostre personal.

Com a organització, tenim el convenciment que només aconseguirem la qualitat total i l'excel·lència vetlant pel dret a la conciliació personal, familiar i laboral de les persones que conformen **FUNDACIÓ CEAM**.

El Protocol de Desconnexió Digital pretén regular l'ús de dispositius informàtics i de comunicació en orde de garantir el dret del personal a separar vida laboral de la vida personal i familiar a fi de garantir el benestar laboral de la plantilla.

## 2. GLOSSARI DE TÈRMS

**Desconnexió Digital:** Procés mitjançant el qual el personal deixa d'utilitzar dispositius electrònics i mitjans de comunicació digitals relacionats amb el treball fora de l'horari laboral establert, amb la finalitat de garantir el descans i la desconexió mental.

**Horari Laboral:** Període del dia durant el qual el personal està obligat a realitzar les seues funcions laborals. Este horari està definit per **CEAM** i pot variar segons el contracte de treball i la normativa vigent.

**Temps de Resposta:** Interval de temps en el qual s'espera que una persona responga a correus electrònics, missatges, o crides relacionades amb el treball. Fora de l'horari de treball, el temps de resposta no és aplicable segons el protocol de desconexió digital.

**Benestar Laboral:** Estat de satisfacció i salut general del personal en el seu entorn de treball. El benestar laboral inclou aspectes físics, emocionals i socials, i es veu afavorit per pràctiques com la desconexió digital.

**Disponibilitat:** Capacitat i disposició d'una persona per a atendre i fer tasques laborals. La disponibilitat està regulada per l'horari de treball i el protocol de desconexió digital, limitant la mateixa fora dels horaris establits per a protegir el descans.

### 3. MARC LEGAL

El dret a la **Desconnexió Digital** queda arreglat en l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (EBEP), que estableix que els empleats públics han de gaudir d'este dret en els termes establits per la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

el article 20 de l'Estatut dels Treballadors del següent mode “*els treballadors tenen dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals llocs a la seua disposició per l'ocupador, a la desconexió digital i a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establits en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals*”.

Així mateix, es torna a posar l'accent en la **Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades personal i garantia dels Drets Digitals, on s'establix, en el seu article 88** que:

o *Els treballadors i els empleats públics tindran dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seua intimitat personal i familiar.*

o *Les modalitats d'exercici d'este dret atendran la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar i se subjectaran al que s'establix en la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, als acords entre l'empresa i els representants dels treballadors.*

o *L'ocupador, prèvia audiència dels representants dels treballadors, elaborarà una política interna dirigida a treballadors, inclosos els que ocupen llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les ferramentes tecnològiques que evite el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals de ferramentes tecnològiques.*

I, finalment, en la **Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, es fa referència, en el seu article 18** respecte a que “*Les persones que treballen a distància, particularment en teletreball, tenen dret a la desconexió digital fora del seu horari de treball en els termes establits en l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre. El deure empresarial de garantir la desconexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte a la duració màxima de la jornada i a qualssevol límits i precaucions en matèria de jornada que disposen la normativa legal o convencional aplicables*”.

Queda, per tant, establert la justificació normativa d'interposar mesures eficaces i realistes per a assegurar el compliment dels drets en matèria de desconnexió digital de totes les persones treballadores.

#### 4. OBJECTIUS I FINALITAT

Amb caràcter general, l'objectiu del present procediment és assegurar els drets en matèria de desconnexió digital del personal que treballa per a **FUNDACIÓ CEAM**.

Quant als objectius específics que persegueix el present protocol es troben:

- Introduir mesures dirigides a vetlar pel dret a la desconnexió digital.
- Garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seua intimitat personal i familiar.
- Formar i sensibilitzar al personal sobre un ús raonable de les ferramentes tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.
- Previndre el tecnoestrés, la fatiga informàtica, connectivitat digital permanent, el major aïllament laboral, la pèrdua de la identitat corporativa amb un model organitzatiu que reduïska els agents no permeten desconnectar.
- Implantar mesures dirigides a la separació de jornada laboral de jornada familiar i personal.
- Regular aspectes concrets del teletreball que puguin ajudar a conciliar vida personal, familiar i laboral.

#### 5. PARTS SUBSCRIPTORES

El present Protocol s'ha elaborat per part d'una comissió conformada per representants designats pel Patronat i amb la participació del personal representant de la plantilla (RLT) constituïda per les següents persones:

En representació de l'empresa:

- Amalia Muñoz Cintas, Directora Executiva
- Salvadora Cabrera Avellá, Directora Administració i Finances

Per part de la representació de la plantilla:

- Pilar Zamora González, Secretària de Direcció.
- Javier Carreño Ridaura, Responsable Manteniment.
- Cristina Gimeno Colera

La present Comissió ha acordat i subscriu el present document, constituint així mateix la Comissió de Seguiment de les mesures que es duguen a terme, podent comptar amb la col·laboració d'aquelles persones que puguin considerar-se claus per a realitzar les activitats. El seguiment de les mesures haurà de realitzar-se de manera periòdica conforme estipula el calendari d'actuació descrit en este mateix document.



En qualsevol moment, les mesures podran ser revisades amb la finalitat d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar alguna de les mesures en funció dels efectes que es vagen apreciats.

La composició de la Comissió de Seguiment és la que figura, sense perjudici que les dos parts puguin procedir a la substitució dels seus membres en funció de causes justificades.

Esta comissió acorda reunir-se mínim una vegada a l'any, o en qualsevol moment que així ho sol·licite una de les parts.

Les seues funcions seran les següents:

- Dinamització i control de la posada en marxa de les accions proposades en el Protocol.
- Supervisió de l'execució del Protocol de Desconnexió Digital.
- Recopilació i interpretació de la informació obtinguda a través de les diferents ferramentes de seguiment, especialment sobre els indicadors.
- Valoració de l'impacte de les accions implantades.
- Proposició d'accions de millora, que corregisquen possibles deficiències detectades, així com de noves accions que contribuïsquen a consolidar el compromís empresarial amb el dret a la desconnexió digital.

## **6. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA**

El present Protocol de Desconnexió Digital va dirigit a tot el personal de **CEAM**, independentment de la seua forma de contractació.

L'àmbit territorial es localitza en Paterna (VALÈNCIA) i Alacant, sent els centres de treball de l'organització:

- Parc Tecnològic de Paterna C/ Charles R. Darwin 14, 46980 Paterna València
- Univesitat d'Alacant Edifici fase II, Carretera de Sant Vicent 03690 San Vicente del Raspeig

L'actual Protocol de Desconnexió Digital tindrà una vigència de quatre anys, des del dia de la seua firma i es mantindrà vigent mentre la normativa legal o convencional no obligue a la seua revisió o que l'experiència indique el seu necessari ajust, podent-se establir accions específiques dirigides a grups d'interès de l'entitat.

## **7. EXCEPCIONS**

En aquells llocs amb especial responsabilitat dins de l'organització (personal responsable, comandaments intermedis o anàlegs), així com per a aquelles persones amb càrrecs directius, no seran aplicables les mesures que garantixen el dret a la desconnexió digital en aquells casos en què puntualment concórreguen circumstàncies de causa de força major o que suposen un greu, imminent o evident perjudici i que, per tant, requerisquen alguna actuació precisa de les seues persones treballadores en eixe moment concret, o fins i tot si per les seues funcions han de fer guàrdies.

## 8. MESURES D'ACTUACIÓ

**FUNDACIÓ CEAM** ha establert una sèrie de mesures per a assegurar-se que, dins de l'empresa, s'està aplicant les mesures establides per a assegurar-se el que s'establix en este protocol:

### MESURA 1:

**Difusió del protocol i compromís amb la Desconnexió Digital.** L'organització s'encarregarà de la difusió del present protocol, així com del compromís de l'organització en matèria de Desconnexió Digital, a tota la plantilla.

### MESURA 2:

**Sensibilització en Desconnexió Digital.** Es realitzaran accions de formació i sensibilització sobre la protecció i respecte del dret a la desconnexió digital i sobre un ús raonable i adequat de les TIC, dirigides a tots els nivells de l'organització, i per a això posarà a la disposició de totes les persones treballadores, la informació i/o formació necessària.

### MESURA 3:

**Desconnexió Digital i personal Directiu.** Aquelles persones treballadores que ostenten llocs de treball que suposen tindre un equip de persones al seu càrrec (comandaments intermedis o llocs directius) han de complir especialment les polítiques de desconnexió digital, en tindre una posició de referència respecte als equips que coordinen.

### MESURA 4:

**Reunions dins de la jornada de treball.** A l'efecte de garantir el dret a la desconnexió digital en relació amb l'efectiva conciliació de la vida personal, familiar i laboral, la convocatòria i assistència a reunions de treball, presencials o telemàtiques, es farà dins dels límits de la jornada de treball/horari, no podent estendre's la duració d'estes més enllà de la finalització de la jornada de treball/horari.

Com a bona pràctica per a un ús més eficient i racional del temps de treball, s'establix no convocar reunions que finalitzen més enllà de les 18:00 hores de la vesprada, de dilluns a dijous; de les 15.00 hores els divendres o vespres de festiu.

Les convocatòries per a, qualsevol activitat fora dels límits de la jornada i horari ordinària no podran realitzar-se:

- En dies o vesprades no laborables o festius
- En vespres de dies no laborables o festius
- Durant els dies de jornades reduïdes per festa major i similars

No serà aplicable el que es preveu en el paràgraf anterior si concorren excepcions justificades que suposen un greu o evident perjudici a l'entitat. Les convocatòries per a qualsevol altra activitat (congressos, reunions, esdeveniments, informació, etc.) deuran de dur-se a terme dins dels límits de la jornada de treball/horari, si bé, si foren convocades en horari fora dels límits de la jornada de treball, esta convocatòria es farà amb indicació expressa de la voluntarietat quant a la seua assistència i amb una antelació mínima de 72 hores.

#### **MESURA 5:**

**Convocatòria de cursos de formació.** Es considera formació obligatòria la formació exigida per temes reguladors, legals o perquè siga reconeguda per l'organització com a necessària. Esta formació tindrà la consideració de temps de treball efectiu. Així, les convocatòries als cursos de formació obligatòria, es procurarà preferentment fer-les dins de la jornada de treball/horari i la seua realització tindrà la consideració de temps de treball efectiu.

#### **MESURA 6:**

**Convocatòria i duració de les reunions.** Per a una millor gestió del temps de treball, es procurarà convocar les reunions, jornades de formació, etc.... amb l'antelació suficient i estimant una duració per a que les persones treballadores puguen planificar la seua jornada, evitant allargaments d'esta.

#### **MESURA 7:**

**Trucades fora de la jornada/en períodes vacacionals.** Com a manera d'evitar les trucades fora de la jornada laboral, o en períodes vacacionals, el personal podrà deixar el telèfon de treball (o bloquejar la SIM) quan finalitze la seua jornada laboral. De la mateixa manera, en casos d'absència superior a 1 dia, haurà de redirigir les trucades a un altre número de l'entitat, que haja sigut acordat amb el seu equip de treball i/o responsable directe/a.

#### **MESURA 8:**

**Horari de les reunions i/o formacions.** Per a afavorir les pràctiques de conciliació i corresponsabilitat del personal, l'horari de les reunions i/o formacions haurà d'ajustar-se a les hores centrals de la jornada de treball, de manera que les persones que estiguen gaudint de permisos de flexibilitat horària o reduccions de jornada puguen assistir a estes.

#### **MESURA 9:**

**Formació en conciliació.** Donades les repercussions negatives de l'escassa conciliació en la salut psicosocial de la plantilla, es desenrotllarà una formació en matèria d'usos del temps i conciliació com a manera de sensibilitzar a la plantilla en este sentit.

### **9. SEGUIMENT, AVALUACIÓ I MODIFICACIÓ**

Per a poder comprovar la implantació correcta del present protocol de desconexió digital, es realitzarà una reunió final i resum de resultats **a la finalització de la vigència** sobre els assoliments i les dificultats durant l'execució. A més, podran contemplar l'adopció de mesures correctores, així com la incorporació de totes aquelles mesures que l'organització considere necessàries per a la garantia dels drets quant a la desconexió digital de les persones treballadores. En l'Annex 1.1 es facilita una fitxa per al seguiment de les accions.

La plantilla també podrà dirigir-se a la Comissió de Seguiment en el cas que considere que les mesures són ineficaces, insuficients o que no es complix amb estes, remetent un correu electrònic a [info@ceam.es](mailto:info@ceam.es) i indicant en l'assumpte: "DESCONEXIÓ DIGITAL"

Sense perjuí de l'anterior, si hi haguera canvis substancials en l'organització o en la forma de treball (p. ex. passar de modalitat presencial a teletreball), es podrà actualitzar el present document per a adaptar-se a la nova realitat de l'organització.