

**campos estela**

**SABE QUE ALIMENTA SL**  
**Protocolo de Desconexión Digital**

**JULIO 2024**

## **POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE SABE QUE ALIMENTA SL**

### **I.- ANTECEDENTES**

Con fecha 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, “Ley Orgánica de Protección de Datos”), por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “Estatuto de los Trabajadores”), mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis.

Con motivo de la regulación de los derechos y libertades predicables al entorno de Internet, así como los derechos de seguridad y educación digital, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

En este sentido, en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos se recoge la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras.

En este artículo se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve 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 trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

La Disposición Final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de

videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

SABE QUE ALIMENTA SL en fecha 1 de julio de 2024, firma el presente acuerdo con el fin de cumplir con la normativa vigente y se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la empresa empleadora.

## **II.- MEDIDAS**

**PRIMERA.** - SABE QUE ALIMENTA SL garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de SABE QUE ALIMENTA SL tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado en particular: ordenadores, portátiles, tabletas, aplicaciones del móvil propias de la empresa, correos electrónicos, chats de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida Quinta de este documento.

Se entiende por jornada laboral el horario comprendido entre las 8 de la mañana y las 16.30 de la tarde, horario que tiene la compañía para poder tanto realizar llamadas, como para convocar reuniones o realizar cualquier otra comunicación que requiera de respuesta por parte de los trabajadores de la compañía.

Siendo conscientes de que algunos departamentos de la compañía están distribuidos en jornadas laborales con horarios distintos según la actividad a desarrollar o el centro en el que presten sus servicios, el horario de comunicación también será aplicable a ellos en el horario indicado en el párrafo

anterior, salvo causa de urgencia o necesidad imperativa que será indicada en la medida Quinta de este documento.

**SEGUNDA.** - Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

De igual forma se ha de tomar conciencia de que los aparatos que la compañía le confiere a cada uno de sus trabajadores deben ser cuidados y conservados correctamente, no siendo posible utilizarlo salvo casos puntuales fuera de los horarios estrictos de trabajo. Se hace especial mención por parte de la compañía de que los aparatos que habitualmente se suelen ceder son portátiles, móviles y tabletas.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de estas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

Este párrafo afecta a la totalidad de la compañía SABE QUE ALIMENTA SL, lo que supone que aquellas personas que pertenecen a los departamentos encargados del personal, también deben ser respetadas, de forma que salvo casos de fuerza mayor, estas quedan también amparadas por este precepto no debiendo contestar a las misivas incluidas las peticiones de los trabajadores fuera de su estricto horario laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

**TERCERA.** - 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 de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

**CUARTA.** – SABE QUE ALIMENTA SL garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos.

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias prolongadas, los trabajadores procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa, indicando los datos de contacto de la persona encargada en su ausencia y la fecha de reinicio de la actividad.

**QUINTA.** – No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

La acreditación de las circunstancias excepcionales se realizará mediante correo electrónico o vía telefónica, dirigido al trabajador al que se requiere fuera de su jornada laboral, indicando los motivos, las posibles consecuencias de las circunstancias y concretando desde qué momento se le requiere.

Al término de la situación de excepción, el trabajador recibirá un correo electrónico en el que se le comunicará la finalización de las circunstancias y la reanudación de la jornada laboral ordinaria.

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.

Solo tendrán la consideración de horas de exceso, aquellas que específicamente la compañía solicite a los trabajadores respetando y siguiendo el procedimiento anteriormente indicado, no siendo posible la compensación de

horas o la gratificación en ningún otro caso o que deriven por voluntad propia de la persona trabajadora.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de “disponibilidad” u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de SABE QUE ALIMENTA SL, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las empresas o según lo pactado en su contrato laboral en cada caso concreto.

**SEXTA.** - SABE QUE ALIMENTA SL garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personastrabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial fuera del centro de trabajo, como podría ser sobre todo en los puestos de la compañía que precisan desplazarse continuamente para el desarrollo de sus funciones.

**SÉPTIMA.** - SABE QUE ALIMENTA SL implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

**OCTAVA.** - SABE QUE ALIMENTA SL no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política.

El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

**NOVENA.** - SABE QUE ALIMENTA SL reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras.

Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior.

Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

**DÉCIMA. - ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todas las compañías pertenecientes a SABE QUE ALIMENTA SL, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

**DECIMOPRIMERA. -** A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se nombra a EMMA GÓMEZ SERRA y NATÀLIA PÉREZ RUIZ como la RESPONSABLES en materia de Desconexión Digital y su aplicación en la compañía.

**DECIMOSEGUNDA. - VIGENCIA.** La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito. Para incluir cualquier modificación, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

Barcelona, 01 de JULIO de 2024