

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL



I. Marco normativo

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantiza el descanso de los empleados y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

En GRUPO SOLUTIA hemos elaborado este protocolo de medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión que implica expresamente la desconexión de los dispositivos digitales, no estar obligados en ningún caso a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones del empleado.

Las leyes en las que se basan este protocolo son:

- ☐ El art. 88 de la LOPDGDD (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales).
- ☐ Estatuto de los Trabajadores (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).
- ☐ Ley de Teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia).

II. Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en cualquier de las empresas que integran GRUPO SOLUTIA, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual. Los empleados de GRUPO SOLUTIA se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la empresa evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

III. Acciones de implementación

1.- GRUPO SOLUTIA garantiza a los trabajadores el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Esta acción se aplicará a todo el personal de la empresa, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta. A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse.

2.- Se reconoce el derecho de los empleados a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran las causas de urgencia justificadas señaladas en el apartado 4.

3.- 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 correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

4.- Se considerará que pueden darse circunstancias excepcionales de causa de fuerza mayor, cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave o evidente riesgo para las empresas de GRUPO SOLUTIA, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte del empleado. En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital. Los tiempos que el empleado haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados, mediante días u horas de libre disposición.

5.- Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, los trabajadores procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa y la fecha de reinicio de la actividad. Así como designar sus tareas en caso de requerirse a un compañero de su mismo equipo.

6.- El derecho a la desconexión digital, se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a «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».

7.- Los empleados no podrán ser discriminados en su desarrollo profesional ni sancionados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

IV. Medidas de revisión



GRUPO SOLUTIA ha establecido una serie de medidas para asegurarse que, dentro de la empresa, se está aplicando las medidas establecidas para asegurarse lo establecido en este protocolo:

☐ Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición del empleado por la empresa.

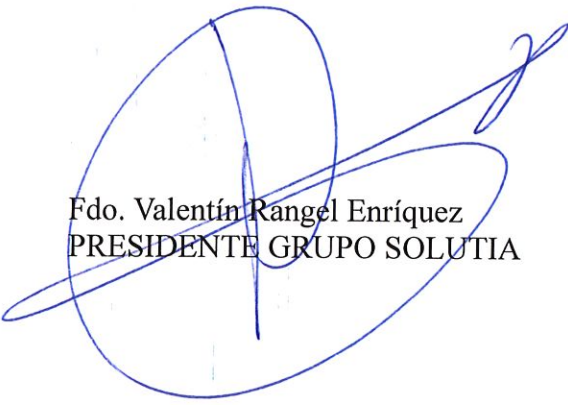
☐ Se podría consultar siempre que se necesite al Departamento de RRHH de GRUPO SOLUTIA, encargado de la prevención de riesgos laborales, sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés y analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.

- ☐ Se realizarán encuestas a los trabajadores de forma anual junto con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo sobre la desconexión digital.
- ☐ Para realizar una correcta revisión y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo de desconexión digital, se supervisará que se cumplen las actuaciones indicadas en el presente acuerdo por el personal del equipo de Departamento de RRHH de GRUPO SOLUTIA encargado de la gestión y bienestar de los empleados de GRUPO SOLUTIA.
- ☐ En caso de que algún empleado de GRUPO SOLUTIA considere que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurarnos la desconexión digital puede ponerlo en conocimiento al [Persona o equipo asignado como responsable de la supervisión digital] a través del canal de denuncia o bien al email de RRHH.

V. Vigencia

Este documento será susceptible de posibles modificaciones para la mejor adecuación y adaptación de las novedades que puedan ir surgiendo en la materia.

Sevilla a 28 de mayo de 2024



Fdo. Valentín Rangel Enríquez
PRESIDENTE GRUPO SOLUTIA

Este Protocolo de desconexión digital ha sido aprobada por el Departamento de Recursos Humanos de GRUPO SOLUTIA el 28 de mayo de 2024, tras la correspondiente audiencia previa a los representantes de las personas trabajadoras de las distintas sociedades de GRUPO SOLUTIA. Este Protocolo se revisará y actualizará periódicamente por el Departamento de Recursos Humanos y servicios Jurídicos, atendiendo a las necesidades que puedan darse, así como a las sugerencias y propuestas que realice el personal de la Organización. El presente protocolo ha sido ratificado por el órgano de administración de GRUPO SOLUTIA el 13 de mayo de 2024.

