3.1. PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

/ ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. RESULTADOS, ACCIONES A IMPLANTAR

4. MEDIDAS A ADOPTAR

5. REVISIÓN Y SEGUIMIENTO

6. VIGENCIA

1. INTRODUCCIÓN

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el ***Artículo 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 las personas trabajadoras y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

En AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU hemos elaborado este protocolo que implica 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 de las personas trabajadoras.

Las disposiciones legales en las que se basa este protocolo son:

- ***Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, Artículo 88.***
    - Los trabajadores/as y los empleados/as 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 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 de la persona trabajadora vinculada al uso de herramientas tecnológicas con fines laborales.

- ***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.***
- ***Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.***

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo aplica a todas las personas trabajadoras de la entidad AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU. Se espera que todas las personas trabajadoras cumplan con las pautas establecidas en este protocolo para garantizar una desconexión digital adecuada.

Las personas trabajadoras de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos o informáticos puestos a disposición por la entidad evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

3. RESULTADOS, ACCIONES A IMPLANTAR

A) Horario laboral y horario fuera de trabajo

- Las personas trabajadoras deben cumplir con su horario laboral establecido y realizar sus tareas y responsabilidades dentro de este periodo.

El análisis de los horarios establecidos para el personal contratado revela lo siguiente:

El personal contratado por 40 horas semanales trabaja 5 días a la semana, con un horario de 12:30 a 16:30 y de 20:00 a 00:00. Este horario implica un total de 8 horas diarias, lo que se traduce en 40 horas semanales, cumpliendo así con el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal contratado por 30 horas semanales trabaja 4 días a la semana, con el mismo horario de 12:30 a 16:30 y de 20:00 a 23:00. Esto implica 7 horas diarias, sumando un total de 28 horas semanales, lo que cumple con el límite de 30 horas semanales.

El personal contratado por 20 horas semanales trabaja 3 días a la semana, con un horario que incluye turnos de 13:00 a 17:00 y de 20:00 a 00:00. Este horario permite cumplir con el total de horas semanales, pero se debe verificar que se respeten los descansos establecidos. En este caso, el horario parece cumplir con el artículo 34.1.

El personal contratado por 16 horas semanales trabaja 3 días a la semana, con turnos de 20:00 a 00:00 y de 13:00 a 17:00. Este horario también cumple con el total de horas semanales.

- Fuera del horario laboral, (incluyendo festivos y vacaciones) las personas trabajadoras tienen derecho a desconectarse y no se espera que estén disponibles para tareas laborales, a menos que exista una situación de emergencia que requiera su atención inmediata.

  La afirmación sobre la desconexión digital establece que se debe limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, respetando la duración máxima de la jornada laboral. La entidad ha indicado que no se requiere

que las personas trabajadoras estén disponibles fuera de su horario laboral, lo que se alinea con el derecho a la desconexión digital. Este derecho implica que las personas trabajadoras no deben estar obligadas a atender comunicaciones laborales fuera de su tiempo de trabajo, salvo que exista un pacto de disponibilidad que lo estipule.

El deber de la entidad de garantizar la desconexión digital incluye la limitación del uso de medios tecnológicos durante los periodos de descanso, lo que refuerza la idea de que las personas trabajadoras deben poder disfrutar de su tiempo libre sin la presión de estar disponibles para cuestiones laborales. En caso de que se establezca un pacto de disponibilidad, este debe ser claramente redactado y acordado, asegurando que las condiciones sean transparentes y respeten los derechos de las personas trabajadoras.

Por lo tanto, la afirmación inicial se encuentra respaldada por la normativa vigente, que protege el derecho a la desconexión digital y establece las condiciones bajo las cuales se puede exigir disponibilidad a las personas trabajadoras.

B) Comunicaciones fuera del horario laboral

- Se alienta a las personas trabajadoras a establecer límites claros en su disponibilidad fuera del horario laboral y comunicarlo a su equipo y supervisores.
- Se recomienda a las personas trabajadoras que eviten responder correos electrónicos o mensajes de trabajo fuera del horario laboral, a menos que sea necesario por motivos críticos o de emergencia.
- El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral presentándose especial atención cuando se realice trabajo a distancia.

  El artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, establece el derecho a la desconexión digital para las personas que trabajan a distancia,

especialmente en el contexto del teletrabajo. Este derecho implica que las entidades deben garantizar que no se utilicen medios tecnológicos de comunicación empresarial durante los períodos de descanso, respetando así la duración máxima de la jornada laboral. Además, se requiere que las entidades elaboren una política interna que defina cómo se ejercerá este derecho, incluyendo acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, con el objetivo de prevenir la fatiga digital.

Dado que la entidad no ha implantado una modalidad de teletrabajo, la aplicación de este artículo no se encuentra vigente en su contexto actual. Sin embargo, es importante considerar que, en caso de que se establezca un sistema de trabajo a distancia en el futuro, se deberán cumplir las disposiciones de este artículo para asegurar el bienestar y la protección de las personas trabajadoras.

C) Uso de dispositivos móviles y notificaciones

- Las personas trabajadoras deben silenciar las notificaciones laborales en los dispositivos móviles fuera del horario laboral, a menos que se trate de una situación que requiera su atención inmediata.
- Se recomienda a las personas trabajadoras evitar el uso excesivo de dispositivos móviles personales para cuestiones laborales fuera del horario laboral. Es interesante consultar documentación de PRL concretamente si dispone de ella.

D) Vacaciones y días libres:

- Durante las vacaciones y días libres, las personas trabajadoras no deben ser contactadas por asuntos laborales, a menos que sea absolutamente necesario y previamente acordado.
- Las vacaciones y días libres, así como los permisos retribuidos son:

  La entidad ha indicado que las fiestas laborales se han establecido de acuerdo con la normativa vigente, asegurando que no excedan de

catorce al año, de las cuales dos son locales. Se han respetado las fiestas de ámbito nacional, incluyendo la Natividad del Señor, Año Nuevo, el 1 de mayo como Fiesta del Trabajo y el 12 de octubre como Fiesta Nacional de España. Además, se ha considerado la posibilidad de trasladar las fiestas que caen entre semana al lunes siguiente, así como la inclusión de fiestas tradicionales propias de la comunidad autónoma, en caso de que sea necesario.

Es fundamental que la entidad mantenga un registro claro de las fiestas laborales y su cumplimiento con el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, garantizando que se respeten los derechos de las personas trabajadoras en relación con los días festivos. La correcta aplicación de estas disposiciones no solo asegura el bienestar de las personas trabajadoras, sino que también contribuye a un ambiente laboral justo y equitativo.

Los permisos o licencias retribuidas de la entidad son las siguientes:

Los permisos retribuidos establecidos en la entidad son los siguientes:

- 15 días naturales por matrimonio o constitución de pareja de hecho, disfrutables dentro de los 15 días antes o después, con un año mínimo de antigüedad en la empresa para parejas de hecho.
- 5 días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o cirugía (con reposo domiciliario) de cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta segundo grado o convivientes que requieran cuidado, ampliables descontando vacaciones o fiestas.
- 2 días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado, ampliables 2 días más si hay desplazamiento.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Tiempo indispensable para cumplir deberes públicos o personales ineludibles, con posibilidad de excedencia si se impide trabajar más del 20% de horas en 3 meses.
- Permisos para funciones sindicales o de representación del personal, conforme a la ley o convenio.

- 1 día por matrimonio de hijo o hermano, descontado de vacaciones o fiestas.
- 2 días anuales para asuntos propios, descontables de vacaciones, fiestas o salario, con aviso mínimo de 24 horas.
- Reducción de jornada para quien cuide directamente a menores de 12 años o personas con discapacidad sin actividad retribuida.
- Tiempo necesario para concurrir a exámenes académicos, con aviso a la empresa 6 días antes.
- Tiempo necesario para exámenes prenatales y preparación al parto, con aviso y justificación.
- Tiempo necesario para citas médicas con especialistas de la Seguridad Social o Mutua, con presentación previa de cita y justificante de asistencia.

Comparando estos permisos con los establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, se observa que:

- El Estatuto también contempla 15 días por matrimonio y 5 días por enfermedad grave o accidente de familiares, lo que coincide con lo establecido por la entidad.
- En cuanto a los permisos por fallecimiento, el Estatuto establece 2 días, ampliables a 4 si hay desplazamiento, lo que es similar a lo que ofrece la entidad.
- El permiso por traslado de domicilio habitual es de 1 día en ambos casos.
- El tiempo para cumplir deberes públicos es igualmente reconocido en el Estatuto.
- La entidad ofrece un día por matrimonio de hijo o hermano, que no está especificado en el Estatuto.
- Los 2 días anuales para asuntos propios son una mejora respecto a lo que establece el Estatuto, que no menciona este tipo de permiso.
- La reducción de jornada para el cuidado de menores o personas con discapacidad también está contemplada en el Estatuto, aunque con matices en su aplicación.

- Los permisos para exámenes académicos, prenatales y citas médicas son adicionales y no están especificados en el Estatuto.

En conclusión, los permisos retribuidos de la entidad mantienen o mejoran las condiciones establecidas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, ofreciendo una mayor flexibilidad y opciones adicionales para la conciliación de la vida laboral y personal.

Vacaciones:

El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas no puede ser inferior a 30 días naturales. Este derecho se encuentra alineado con lo que se ha descrito en el convenio colectivo, que también menciona un mínimo de 30 días naturales consecutivos de vacaciones al año. La normativa permite que las vacaciones se dividan en dos periodos, uno de los cuales debe ser disfrutado entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, lo que se ajusta a las disposiciones del artículo mencionado.

El disfrute de las vacaciones debe ser acordado entre la entidad y las personas trabajadoras, y en caso de desacuerdo, la jurisdicción social tiene la facultad de fijar las fechas correspondientes. Además, se garantiza que las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal no pierden su derecho a disfrutar de las vacaciones, lo que refuerza la protección de sus derechos laborales.

Es importante señalar que, según la reforma de la Ley 39/2015, los días hábiles se consideran de lunes a viernes, mientras que los días naturales abarcan todos los días del año, independientemente de si son fines de semana o festivos. Esta distinción es crucial para la correcta planificación y disfrute de las vacaciones, asegurando que se respeten los derechos de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con su tiempo de descanso.

- Las personas trabajadoras deben disfrutar plenamente de su tiempo libre sin interrupciones laborales, lo que incluye abstenerse de enviar correos electrónicos o mensajes de trabajo.

E) Cultura organizacional y apoyo:

- La entidad promoverá una cultura que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de las personas trabajadoras, respetando su derecho a la desconexión digital. Estará recogido en su código de conducta.

  La entidad cuenta con un convenio colectivo de aplicación, específicamente el Convenio Colectivo de Sector de Hostelería y Actividades Turísticas de Madrid. Sin embargo, este convenio no incluye disposiciones sobre la desconexión digital. En ausencia de regulación específica en el convenio, se debe considerar lo establecido en el artículo 88.2 de la Ley 3/2018, que establece el derecho a la desconexión digital para las personas trabajadoras, garantizando su derecho a no ser contactadas fuera de su horario laboral.

- La alta dirección y los supervisores deberán liderar con el ejemplo, respetando los límites de desconexión digital y evitando enviar comunicaciones laborales innecesarias fuera del horario laboral.

F) Capacitación y sensibilización:

- La entidad proporcionará capacitación periódica y herramientas a las personas trabajadoras sobre la importancia de la desconexión digital y los beneficios para su bienestar y productividad.

- Se fomentará la sensibilización sobre la desconexión digital mediante la difusión de material informativo, recordatorios y consejos prácticos para una desconexión saludable.

4. MEDIDAS A ADOPTAR

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU ha establecido una serie de medidas para asegurarse que dentro de la entidad se están aplicando las medidas propuestas para asegurar lo establecido en este protocolo:

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y/o dispositivos puestos a disposición de la persona trabajadora por la empresa.

- Se podrá consultar siempre que se necesite al equipo responsable, encargado de la prevención de riesgos laborales, sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés.

- Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en su promoción profesional ni recriminado por el ejercicio del derecho a su desconexión digital.

- Se realizarán encuestas a las personas trabajadoras de forma anual junto con la evaluación de riesgos del puesto de trabajo sobre la desconexión digital. La entidad ha indicado que no se han llevado a cabo encuestas dirigidas a las personas trabajadoras en relación con el uso de dispositivos electrónicos para el trabajo y las medidas de desconexión digital. Esta situación resalta una oportunidad significativa para implementar mejoras en la comunicación y el bienestar laboral. Se sugiere que la entidad considere la realización de encuestas como una herramienta valiosa para recopilar información sobre las experiencias y necesidades de las personas trabajadoras en este ámbito. La implementación de encuestas podría facilitar la identificación de áreas de mejora y contribuir a la creación de un entorno laboral más saludable y equilibrado, donde se respete el derecho a la desconexión digital y se optimicen los usos de la tecnología en el trabajo..

- Este protocolo estará a disposición de las personas trabajadoras para cualquier consulta.

- La entidad no aplica actualmente la definición de modalidades de ejercicio del derecho de desconexión digital ni las acciones formativas recogidas en el artículo 88.3 de la Ley 3/2018. Aunque se ha realizado un curso de forma puntual con una empresa de Prevención de Riesgos Laborales, esto no cumple con la obligación de elaborar una política interna que defina las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal, tal como establece la normativa. La falta de una política formal y estructurada que contemple estos aspectos indica que no se está cumpliendo con lo estipulado en el artículo mencionado..

5. REVISIÓN Y SEGUIMIENTO

Este protocolo será revisado periódicamente para asegurar su eficacia y realizar ajustes si es necesario. Se realizarán encuestas de satisfacción y retroalimentación de las personas trabajadoras para evaluar la implementación del protocolo y realizar mejoras en el futuro.

La entidad AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU se compromete a garantizar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal de sus personas trabajadoras, reconociendo la importancia de la desconexión digital y promoviendo una cultura organizacional que valore el bienestar de las personas trabajadoras.

6. VIGENCIA

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

Fecha	En Madrid a 02/06/2025
Firma (representante de la entidad)	KILÓMETROS DE PIZZA® Avenida Restaruantes 22 S.L. B-44560969 C/ Doctor Barranquer 5, Planta 3 A 28220 Majadahonda - (Madrid)