

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN
DIGITAL DE SERVICIOS
INTEGRALES ESPECIALES DE
EMPLEO, S.L.U. (SIES)

FUNDACIÓN

VALENTÍN D
MADARIAGA




SIES

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

| | | |
|----|---|----|
| 2. | COMPROMISO Y COMUNICACIÓN..... | 5 |
| 3. | OBJETIVOS..... | 8 |
| 4. | MODALIDADES DE EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL..... | 10 |
| 5. | ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCEPCIONES..... | 13 |
| 6. | PROTOCOLO DE ACTUACIÓN..... | 16 |
| | 6.1 Medidas de prevención | |
| | 6.2 Medidas de vigilancia y control | |
| 7. | DISPOSICIONES FINALES: ENTRADA EN VIGOR..... | 19 |

1. PREÁMBULO Y MARCO LEGISLATIVO

En un contexto donde las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) juegan un papel esencial en las dinámicas laborales, garantizar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras se convierte en una prioridad. Este protocolo se fundamenta en el marco normativo nacional que reconoce el derecho a la intimidad y la desconexión digital, elementos esenciales para promover la salud, el bienestar y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

1.1. Fundamentos legales aplicables

- Constitución Española (Artículo 18.1):

Este artículo consagra el derecho fundamental a la intimidad personal y familiar, así como a la propia imagen, derechos que deben ser protegidos en cualquier ámbito, incluido el laboral, especialmente frente a las exigencias de conectividad permanente.

- Estatuto de los Trabajadores (Artículo 20 bis):

Regula específicamente el derecho de las personas trabajadoras a:

- La intimidad en el uso de dispositivos digitales facilitados por el empleador.
- La desconexión digital, garantizando el respeto a los tiempos de descanso, permisos, vacaciones y conciliación familiar.

- Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (Artículo 88):

Reconoce y regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, estableciendo que las empresas deben adoptar políticas internas que:

- Definan modalidades concretas para garantizar este derecho.
- Eviten que las herramientas digitales puedan generar una extensión indebida del tiempo de trabajo.

1.2. Compromiso de Servicios Integrales Especiales de Empleo, S.L.U. (SIES).

SIES, como empresa comprometida con el bienestar de sus más de 1.000 personas empleadas, establece este protocolo como una herramienta esencial para:

- Garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión digital:

- Permitirá a las personas trabajadoras preservar su tiempo de descanso y fomentar una adecuada conciliación entre la vida laboral y personal, incluso en un entorno digitalizado.
- Prevenir riesgos psicosociales derivados del uso intensivo de las TIC:
 - Reconociendo que la hiperconectividad puede generar problemas como estrés, ansiedad o fatiga digital, SIES incorpora medidas activas para mitigar estos riesgos.
- Cumplir con la normativa vigente:
 - Este protocolo asegura que las prácticas de la empresa se alineen con los marcos legales aplicables y refuercen el compromiso con los derechos laborales y digitales.

1.3. Justificación del protocolo

El desarrollo de este protocolo responde a las siguientes necesidades:

- Salvaguardar la salud mental y física del personal:
 - El respeto por los tiempos de desconexión contribuye a la prevención del síndrome de burnout, el estrés y otros problemas de salud relacionados con la falta de límites claros entre el tiempo laboral y personal.
- Promover una cultura de trabajo respetuosa y sostenible:
 - SIES busca fomentar un entorno laboral donde se valore el bienestar y la productividad sostenible, reconociendo que la desconexión digital es un factor clave para mantener la motivación y el compromiso de las personas empleadas.
- Facilitar la adaptación al entorno digital:
 - En un escenario donde el teletrabajo y las herramientas digitales son cada vez más comunes, el protocolo establece directrices claras para equilibrar la flexibilidad laboral con la protección de los derechos individuales.

1.4. Declaración de principios

SIES reconoce que el ejercicio del derecho a la desconexión digital es un paso hacia:

- El respeto integral por los derechos humanos y laborales.
- La construcción de un entorno digital ético y seguro.
- La mejora de la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Este protocolo, por tanto, no solo es una obligación legal, sino un compromiso ético y estratégico que refuerza la misión de SIES como organización responsable y orientada al bienestar de su equipo humano.

2. COMPROMISO Y COMUNICACIÓN

En Servicios Integrales Especiales de Empleo, S.L.U. (SIES), se reconoce que el derecho a la desconexión digital no solo es un requerimiento legal, sino un componente esencial para la promoción de un entorno laboral saludable, respetuoso y eficiente. En este sentido, SIES se compromete a adoptar medidas proactivas que garanticen el respeto por este derecho, fomentando una cultura corporativa que valore el equilibrio entre la vida personal y laboral.

2.1 Compromisos de SIES

- Garantizar la desconexión digital fuera del horario laboral:

Las personas trabajadoras no estarán obligadas a atender comunicaciones de ningún tipo (correos electrónicos, llamadas, mensajes u otras interacciones digitales) fuera de su jornada laboral, incluyendo periodos de descanso, permisos y vacaciones.

Las herramientas digitales facilitadas por la empresa (móviles, ordenadores, tablets, etc.) podrán ser apagadas o desconectadas durante estos periodos, respetando plenamente el derecho a la intimidad y al descanso.

SIES asegura que la desconexión digital será respetada incluso en casos de teletrabajo o modalidades híbridas, donde los límites entre lo laboral y lo personal pueden diluirse con mayor facilidad.

- Excepciones justificadas:

La única excepción a este principio será en situaciones de urgencia, fuerza mayor o necesidades operativas críticas, las cuales deberán ser puntuales, justificadas y notificadas con antelación siempre que sea posible.

2.2 Sensibilización y formación

SIES se compromete a fomentar el conocimiento y la concienciación entre todos los niveles de la organización acerca de la importancia de la desconexión digital. Las medidas incluyen:

- Campañas de sensibilización:

Lanzar programas internos de divulgación, como boletines informativos, jornadas de concienciación y talleres, para destacar los beneficios del equilibrio entre la vida laboral y personal.

Incorporar información sobre la desconexión digital en las sesiones de bienvenida e inducción para nuevos empleados.

- Informar sobre riesgos psicosociales:

Educar a la plantilla sobre los efectos perjudiciales de una hiperconectividad continua, incluyendo estrés, ansiedad, fatiga digital y su impacto en la salud física y mental.

Proporcionar materiales formativos sobre la gestión saludable del tiempo y las tecnologías digitales.

- Promoción de una cultura de bienestar:

Integrar la desconexión digital como un valor clave en las políticas de responsabilidad social corporativa de SIES.

Reconocer públicamente las prácticas ejemplares que respeten y promuevan este derecho.

2.3 Liderazgo responsable

El papel de los responsables de equipo es crucial para el éxito de este protocolo. SIES trabajará activamente para desarrollar líderes comprometidos con el bienestar de sus equipos:

- Formación específica para responsables:

Organizar talleres y capacitaciones para líderes, centrados en la adopción de prácticas de comunicación que respeten los horarios de los trabajadores.

Proporcionar herramientas para una gestión eficiente del tiempo, priorizando tareas y planificando de manera que minimicen las interrupciones fuera del horario laboral.

- Promoción de la corresponsabilidad:

Establecer directrices claras para garantizar que los líderes y supervisores sean un ejemplo en el respeto del derecho a la desconexión digital.

Incentivar la evaluación periódica de los hábitos de comunicación del equipo, corrigiendo prácticas que puedan generar expectativas de conexión fuera de horario.

- Fomentar la empatía y el respeto:

Promover una cultura de liderazgo basada en la empatía, donde las necesidades personales de los empleados sean entendidas y respetadas.

2.4 Herramientas de comunicación

Para asegurar la correcta transmisión del compromiso de SIES con la desconexión digital, la empresa implementará:

- Canales de información accesibles:

Creación de una sección específica en la intranet de la empresa con recursos sobre desconexión digital, guías prácticas y un espacio para resolver dudas.

- Seguimiento y retroalimentación:

Habilitar encuestas regulares para recoger la percepción de la plantilla respecto al respeto de su derecho a la desconexión digital.

- Transparencia en la comunicación:

Garantizar que las medidas y directrices relacionadas con este protocolo sean comunicadas de forma clara, comprensible y frecuente a toda la organización.

2.5 Declaración de intenciones

SIES se compromete a garantizar un entorno laboral sostenible, donde la desconexión digital no sea únicamente un derecho legal, sino una práctica cotidiana que refuerce la salud, la productividad y el compromiso mutuo entre la empresa y las personas trabajadoras. Este compromiso será revisado y reforzado de manera continua para adaptarse a las necesidades emergentes de la organización y su plantilla.

3. OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como propósito fundamental garantizar el derecho a la desconexión digital, contribuyendo a la creación de un entorno laboral que promueva la salud, el bienestar y el equilibrio entre la vida personal y profesional de las personas trabajadoras.

3.1. Objetivo principal

Diseñar e implementar una política integral y efectiva que permita el ejercicio real del derecho a la desconexión digital, fortaleciendo el bienestar laboral, mejorando la calidad de vida de las personas trabajadoras y favoreciendo una productividad sostenible y respetuosa con los tiempos personales.

3.2. Objetivos específicos

Difusión y comprensión del protocolo:

- Garantizar que toda la plantilla tenga acceso al protocolo y comprenda su contenido, implicaciones y beneficios, asegurando que se convierta en una herramienta práctica y accesible para todas las personas trabajadoras.
- Realizar sesiones informativas periódicas que expliquen el alcance del protocolo, las medidas implementadas y el papel de cada persona en su cumplimiento.

Promoción de una cultura organizacional saludable:

- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de desconectar del entorno digital para preservar la salud mental y física.
- Fomentar la adopción de prácticas laborales responsables que respeten el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.
- Desarrollar una conciencia colectiva sobre los riesgos psicosociales, como el estrés, el burnout y la fatiga digital, derivados de la hiperconectividad.

Establecimiento de medidas preventivas y correctivas:

- Diseñar e implementar estrategias preventivas que eviten la intrusión de la vida laboral en los tiempos de descanso, vacaciones y permisos de las personas trabajadoras.
- Definir procedimientos correctivos claros para abordar cualquier incumplimiento del protocolo, garantizando una respuesta rápida, efectiva y respetuosa.

Fortalecimiento del liderazgo responsable:

- Formar a los responsables de equipo para que integren este derecho en sus prácticas de gestión, fomentando una comunicación eficiente y respetuosa con los tiempos de las personas trabajadoras.
- Crear mecanismos de supervisión para asegurar que los líderes cumplan con los principios del protocolo, sirviendo como modelos de conducta para el resto de la organización.

Evaluación y mejora continua:

- Establecer un sistema de monitoreo y evaluación del protocolo que permita medir su impacto y recoger sugerencias de mejora por parte de la plantilla.
- Incorporar cambios y actualizaciones en función de las necesidades emergentes, las experiencias prácticas y los avances tecnológicos o normativos.

3.3. Resultados esperados

La implementación de estos objetivos busca:

- Mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras:
 - o Favoreciendo un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, que incremente su satisfacción y bienestar general.
- Aumentar la productividad sostenible:
 - o Reduciendo el estrés y la fatiga asociados con la hiperconectividad, promoviendo un desempeño laboral más eficiente y enfocado.
- Consolidar una cultura de respeto y confianza:
 - o Construyendo un entorno laboral basado en el respeto mutuo, donde el derecho a la desconexión digital sea percibido como un pilar esencial de las políticas de SIES.
- Estos objetivos reflejan el compromiso de SIES con la excelencia empresarial y el bienestar de sus más de 1.000 personas empleadas, reafirmando su posición como una organización socialmente responsable y orientada al desarrollo humano.

4. MODALIDADES DE EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

El derecho a la desconexión digital es un principio esencial en la política laboral de SIES, diseñado para garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los tiempos personales y el bienestar integral de las personas trabajadoras. Este derecho se ejerce bajo modalidades específicas que aseguran su aplicación efectiva, al tiempo que se establecen excepciones justificadas para cubrir necesidades operativas.

4.1 Derecho generalizado

- Aplicación universal:

Todas las personas trabajadoras de SIES tienen el derecho inalienable a desconectar digitalmente fuera de su jornada laboral, sin distinción de puesto, categoría o modalidad contractual.

Este derecho incluye la libertad de no atender comunicaciones, notificaciones, correos electrónicos, llamadas telefónicas u otras interacciones digitales relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral.

- Respeto al tiempo personal:

La desconexión digital abarca el respeto a los tiempos de descanso diario y semanal, permisos legales y contractuales, períodos vacacionales, y cualquier otro momento destinado a la vida personal y familiar.

La empresa garantiza que durante estos periodos no se generarán expectativas de respuesta ni se impondrán consecuencias laborales por la falta de conexión digital.

- Cobertura en modalidades no presenciales:

En el caso de trabajadores/as en teletrabajo o bajo modelos híbridos, SIES asegura que el derecho a la desconexión digital será respetado de igual manera, estableciendo límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal.

4.2 Situaciones de excepción

Aunque el derecho a la desconexión digital es una norma general, existen casos específicos en los que, por razones operativas críticas, puede ser necesario establecer excepciones controladas y justificadas:

- Roles con disponibilidad operativa:

Para ciertos puestos con mayores responsabilidades o funciones críticas, donde la disponibilidad fuera del horario laboral sea imprescindible (por ejemplo,

emergencias de mantenimiento, soporte técnico crítico, o supervisión estratégica), se establecerán acuerdos específicos con las personas trabajadoras afectadas.

Estos acuerdos serán documentados, claros y consensuados, respetando siempre los principios de proporcionalidad, necesidad y justificación operativa.

- Emergencias justificadas:

Las situaciones de fuerza mayor o emergencias operativas deberán ser excepcionales, debidamente justificadas y comunicadas de forma previa siempre que sea posible.

En estos casos, SIES garantizará medidas compensatorias adecuadas, como descansos adicionales o ajustes en la jornada laboral, para mitigar cualquier impacto en la vida personal del trabajador/a.

- Temporalidad y evaluación:

Las excepciones estarán limitadas en el tiempo y sujetas a evaluación periódica, para garantizar que no se conviertan en una práctica habitual que socave el derecho a la desconexión digital.

4.3 Acuerdos y transparencia

- Negociación personalizada:

Cualquier excepción al derecho de desconexión deberá ser negociada de forma individual y personalizada, con el pleno consentimiento de la persona trabajadora.

Los términos de estos acuerdos incluirán: el alcance de la disponibilidad requerida, la justificación operativa, las medidas de compensación y las condiciones para su finalización.

- Confidencialidad y acceso:

Los acuerdos serán gestionados de forma confidencial, pero estarán disponibles para revisión por parte de las personas interesadas y los representantes legales de los trabajadores/as cuando proceda.

- Revisión continua:

SIES se compromete a evaluar regularmente la necesidad y el impacto de las excepciones operativas, ajustando los acuerdos en función de la evolución de las necesidades de la empresa y de las personas trabajadoras.

4.4 Principios rectores

- Equidad: Todas las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital y sus excepciones estarán diseñadas para garantizar un trato justo y equilibrado para todas las personas trabajadoras.
- Respeto mutuo: La desconexión digital se enmarca en una política de respeto mutuo, donde se reconoce la importancia de preservar tanto los intereses empresariales como la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
- Proporcionalidad: Cualquier situación de excepción será limitada, razonable y estrictamente necesaria, evitando cualquier abuso o imposición desproporcionada.

Con estas modalidades, SIES refuerza su compromiso de proteger el tiempo personal y la calidad de vida de su plantilla, promoviendo un entorno laboral sostenible y respetuoso con las necesidades individuales y colectivas.



5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCEPCIONES

El protocolo de desconexión digital de SIES establece un marco claro y equitativo para garantizar el ejercicio de este derecho en toda la organización. Este apartado define el alcance de su aplicación y las situaciones excepcionales en las que pueden requerirse ajustes específicos, asegurando siempre el respeto a los principios de proporcionalidad, justificación y comunicación previa.

5.1. Ámbito de Aplicación

- Cobertura universal:

El presente protocolo aplica a la totalidad de las más de 1.000 personas trabajadoras de SIES, independientemente de su puesto, categoría, departamento o ubicación geográfica.

Es aplicable a todas las modalidades laborales implementadas por SIES, incluyendo:

- Trabajo presencial: Centros operativos, oficinas y otras instalaciones físicas.
 - Trabajo remoto: Teletrabajo desde ubicaciones fuera de las instalaciones de SIES.
 - Modelos híbridos: Combinación de jornadas presenciales y remotas.
- Carácter obligatorio:

Este protocolo tiene carácter vinculante para todas las partes. No obstante, el ejercicio del derecho a la desconexión digital es una elección personal, y no constituye una obligación para las personas trabajadoras.

- Ámbitos temporales y espaciales:

Se aplica a todos los períodos fuera de la jornada laboral, incluyendo descansos diarios y semanales, permisos legales y contractuales, vacaciones, y cualquier otro tiempo destinado a la vida personal y familiar.

También abarca las interacciones laborales realizadas a través de herramientas digitales, incluyendo correos electrónicos, mensajería instantánea, videollamadas y cualquier plataforma de comunicación interna o externa.

5.2. Excepciones

Aunque el derecho a la desconexión digital es un principio general, SIES reconoce que en determinados casos puede ser necesario establecer excepciones. Estas situaciones serán gestionadas de manera rigurosa, respetando siempre los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

- Funciones críticas o de alta responsabilidad:

Las personas que desempeñen funciones críticas para el funcionamiento continuo de la empresa o que ejerzan responsabilidades estratégicas pueden requerir disponibilidad fuera del horario laboral. Estas funciones incluyen, pero no se limitan a:

- Atención a emergencias operativas o técnicas.
- Gestión de crisis o situaciones de fuerza mayor.
- Responsabilidades ejecutivas o directivas que requieran decisiones urgentes.

- Condiciones de las excepciones:

Cualquier excepción deberá estar respaldada por un acuerdo individual firmado entre SIES y la persona trabajadora, en el que se definan claramente:

- Motivo: Justificación operativa de la excepción.
- Alcance: Periodos concretos y circunstancias específicas en las que se aplicará la disponibilidad.
- Límites: Horas de contacto permitidas, canales de comunicación autorizados y frecuencia máxima de interrupciones.
- Compensaciones: Descansos adicionales, ajustes de jornada o retribuciones, según corresponda.

- Temporalidad y revisión:

Las excepciones serán de carácter temporal y estarán sujetas a revisión periódica, con el objetivo de evaluar su necesidad, impacto y cumplimiento de las condiciones establecidas.

Las revisiones garantizarán que las excepciones no se conviertan en una práctica habitual que limite el derecho a la desconexión.

- Emergencias excepcionales:

En casos de fuerza mayor, donde sea imprescindible contactar con una persona trabajadora fuera de su horario laboral, SIES se compromete a:

- Justificar claramente la necesidad de la comunicación.
- Limitar al máximo la intrusión en el tiempo personal.
- Proporcionar medidas compensatorias adecuadas, como tiempo libre adicional o ajustes en la jornada laboral.

5.3. Principios rectores de las excepciones

Para garantizar que las excepciones se manejen de manera justa y responsable, SIES se rige por los siguientes principios:

- Proporcionalidad: Las excepciones estarán limitadas a lo estrictamente necesario, evitando abusos o aplicaciones desproporcionadas.
- Transparencia: Todas las excepciones serán comunicadas y documentadas de manera clara, tanto a la persona trabajadora afectada como a los órganos representativos, cuando corresponda.
- Consenso: Las excepciones siempre serán acordadas con la persona trabajadora, respetando su voluntad y garantizando una negociación equitativa.
- Equidad: Se aplicarán criterios uniformes para determinar las excepciones, evitando discriminación o trato desigual.

Con esta definición de ámbito de aplicación y excepciones, SIES refuerza su compromiso con la creación de un entorno laboral equilibrado, donde el derecho a la desconexión digital sea una realidad tangible para todas las personas trabajadoras, sin comprometer la operatividad de la organización.



6. MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Con el objetivo de garantizar un entorno laboral que respete el derecho a la desconexión digital, SIES implementa un conjunto de medidas preventivas, operativas y de seguimiento que promueven una gestión equilibrada del tiempo de trabajo y descanso.

6.1. Medidas de prevención

Campañas de comunicación interna:

- Boletines informativos mensuales:
 - o Publicación periódica de contenido educativo sobre los beneficios de la desconexión digital, el equilibrio entre vida personal y laboral, y la prevención de riesgos psicosociales.
 - o Ejemplos prácticos y testimonios de empleados para fomentar buenas prácticas.
- Integración del protocolo en los documentos corporativos:
 - o Inclusión del protocolo en el Manual del Empleado, accesible a toda la plantilla.
 - o Explicación detallada de las políticas de desconexión digital durante las sesiones de inducción para nuevos trabajadores.
- Mensajes visuales:
 - o Uso de carteles, infografías y contenido digital en zonas comunes y plataformas corporativas para recordar la importancia de respetar los tiempos de descanso.

Formación periódica:

- Talleres sobre gestión del tiempo y uso saludable de las TIC:
 - o Cursos prácticos para optimizar el tiempo laboral y minimizar el uso innecesario de dispositivos electrónicos fuera del horario de trabajo.
- Formación para responsables de equipo:
 - o Programas de capacitación sobre liderazgo consciente y respetuoso, centrados en la planificación eficiente, comunicación efectiva y gestión de equipos sin invadir el tiempo personal de los empleados.
- Concienciación sobre salud mental y bienestar laboral:
 - o Sesiones dirigidas a toda la plantilla para prevenir el burnout y fomentar una cultura de autocuidado.

Fomento de buenas prácticas:

- Uso programado de correos electrónicos:

- Recomendación de utilizar funciones de programación en herramientas de correo para evitar el envío de mensajes fuera del horario laboral.
- Regulación del uso de aplicaciones de mensajería instantánea:
 - Limitación estricta de estas aplicaciones a situaciones excepcionales, reforzando su uso exclusivamente para casos urgentes.
- Promoción de una cultura de respeto:
- Incorporación de políticas internas que desincentiven la expectativa de respuesta inmediata a comunicaciones no urgentes.

6.2. Medidas operativas

Gestión eficiente de la comunicación:

- Protocolo de priorización:
 - Desarrollo de un sistema interno para clasificar las comunicaciones según su nivel de urgencia, asegurando que los mensajes no críticos sean atendidos únicamente durante la jornada laboral.
- Herramientas digitales inteligentes:
 - Implementación de sistemas que identifiquen y etiqueten mensajes como urgentes o no urgentes, facilitando la organización del trabajo.

Control del tiempo de conexión:

- Sistemas de registro de jornada:
 - Monitoreo detallado de las horas efectivas de trabajo, detectando y corrigiendo posibles excesos de jornada.
- Alertas automáticas:
 - Configuración de notificaciones automáticas para supervisores que intenten enviar comunicaciones fuera del horario laboral, recordándoles la política de desconexión digital.
- Restricciones en sistemas corporativos:
 - Posibilidad de configurar herramientas digitales para restringir su uso fuera del horario laboral, salvo en casos excepcionales previamente autorizados.
- Flexibilidad en la planificación laboral:
 - Promoción de horarios laborales personalizados que permitan un mejor ajuste a las necesidades individuales de la plantilla, respetando siempre los tiempos de desconexión.

6.3. Medidas de seguimiento y supervisión

Encuestas periódicas:

- Clima laboral:
 - Realización de encuestas semestrales para evaluar la percepción de los empleados respecto al cumplimiento del protocolo y su impacto en el bienestar personal y profesional.
- Identificación de riesgos:
 - Análisis de los datos recopilados para detectar áreas críticas o problemas recurrentes que requieran intervención.

Canales de denuncia y retroalimentación:

- Canal confidencial:
 - Habilitación de un medio seguro y anónimo para que las personas trabajadoras reporten posibles incumplimientos del protocolo o cualquier situación que vulnere su derecho a la desconexión digital.
- Atención personalizada:
 - Creación de un equipo dedicado para gestionar y resolver las denuncias con celeridad y transparencia.

Auditorías internas:

- Revisión anual del protocolo:
 - Análisis exhaustivo del grado de cumplimiento de las medidas implementadas y del impacto general del protocolo en la organización.
- Propuestas de mejora:
 - Elaboración de un informe anual con recomendaciones para ajustar las políticas de desconexión digital, teniendo en cuenta las necesidades cambiantes de la plantilla y las exigencias del entorno laboral.

Indicadores de seguimiento:

- KPI's específicos:
 - Creación de métricas que midan el nivel de cumplimiento, la frecuencia de excepciones, y la mejora en el bienestar general de los empleados.

Con estas medidas, SIES refuerza su compromiso con la desconexión digital como una práctica central en su cultura organizacional, garantizando un equilibrio justo entre productividad empresarial y bienestar personal.

7. DISPOSICIONES FINALES: ENTRADA EN VIGOR

Entrada en vigor

El presente protocolo será de aplicación en SIES (Servicios Integrales Especiales de Empleo, S.L.U.) a partir del día siguiente a su aprobación formal por la Dirección General y su comunicación oficial a toda la plantilla a través de los canales internos habituales. La divulgación incluirá reuniones informativas, correos electrónicos y su publicación en el portal del empleado, asegurando así el acceso universal a la información.

Revisión periódica y adaptabilidad

- Frecuencia de revisión:

El protocolo será revisado de manera anual para garantizar su adecuación a las normativas vigentes y las necesidades cambiantes de la organización y sus trabajadores.

Las revisiones se realizarán en consulta con los representantes legales de los trabajadores y otros órganos relevantes, asegurando la participación activa de todas las partes interesadas.

- Adaptación continua:

En caso de cambios legislativos, tecnológicos o de las condiciones laborales que puedan impactar en el derecho a la desconexión digital, se llevará a cabo una revisión extraordinaria.

Los cambios se comunicarán oportunamente y de manera transparente a toda la plantilla.

Responsabilidad de implementación y seguimiento

- Supervisión:

La Dirección de Recursos Humanos (RRHH) será la responsable directa de la implementación, seguimiento y supervisión del protocolo, asegurando su cumplimiento en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

RRHH trabajará en coordinación con los responsables de equipo y los representantes legales de los trabajadores para monitorear su eficacia y abordar cualquier incidencia.

- Asesoramiento y resolución de incidencias:

Se creará un equipo especializado dentro de RRHH para atender dudas, asesorar sobre la aplicación del protocolo y gestionar cualquier denuncia o incumplimiento.

Este equipo realizará reportes trimestrales a la Dirección sobre el estado de implementación y posibles mejoras.

Compromiso con el bienestar laboral

El protocolo reafirma el compromiso de SIES con la creación de un entorno laboral saludable, inclusivo y productivo. Esta política no solo cumple con las exigencias legales, sino que también refleja los valores fundamentales de la organización en la promoción del bienestar físico y emocional de sus empleados.

Fomento de una cultura de respeto y sostenibilidad

SIES entiende la desconexión digital como un pilar fundamental para una cultura laboral sostenible, donde la conciliación entre la vida profesional y personal sea una realidad tangible. A través de este protocolo, la empresa busca no solo garantizar derechos, sino también construir relaciones laborales basadas en el respeto, la confianza y el reconocimiento mutuo.

El protocolo estará disponible en el repositorio digital de normativas internas de SIES y será objeto de recordatorio en reuniones periódicas para asegurar su integración en las prácticas cotidianas. Con esta disposición, SIES busca convertirse en un referente de bienestar y productividad en su sector.

Este protocolo entra en vigor a partir de su publicación y aceptación por parte de la gerencia general de SIES.



Luis García de Tejada Ricart

Director General

01/11/2024