

# PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Asociación Talismán

**Talismán** 

ENERO 2023

## ASOCIACIÓN TALISMÁN

### PROTOCOLO DE DESCONEXION DIGITAL

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 los empleados y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

En ese sentido, la Asociación, de común acuerdo con los empleados de la misma, ha elaborado el presente protocolo de medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión digital, que en líneas generales implica no estar obligados a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera del horario de trabajo, ni durante los permisos de cualquier tipo, los días libres o de vacaciones del empleado.

En base a lo cual se definen unas normas de buen uso de las herramientas tecnológicas, que protejan al empleado en el ejercicio de su derecho a la desconexión digital.

#### AMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a todos los empleados que trabajan en la Asociación Talismán.

#### ACCIONES PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

**Comunicación:** La Asociación garantizará que todos los empleados conozcan este protocolo y que cuando se incorporen nuevos empleados serán informados sobre el mismo.

**Sensibilización:** La Presidenta, la Gerente y la Coordinadora de la Asociación cuidarán de ser ejemplares en el cumplimiento de este protocolo y periódicamente, al menos una vez al semestre, harán un seguimiento del correcto uso de las herramientas tecnológicas y del derecho a la desconexión digital.

**Formación:** Se impartirán sesiones formativas para los empleados, mínima una al año, sobre el correcto uso de las herramientas tecnológicas y del derecho a la desconexión digital.

## PAUTAS DE ACTUACIÓN

**Tiempo de trabajo:** La duración de la jornada laboral será de **7** horas diarias. Para su distribución horaria, dadas las características especiales del tipo de servicio ofrecido por la Asociación Talismán a sus usuarios, personas con discapacidad intelectual, se establecen unas horas de trabajo presencial por la mañana, en el Vivero y en la sede de la Asociación, con los propios usuarios, y otras horas de teletrabajo en el domicilio de los empleados por la tarde, según se recoge cada año en el calendario laboral de la Asociación. Asimismo, se establece la flexibilidad horaria en la jornada de tarde de teletrabajo, pudiendo realizarse entre las 16 y las 18,30 horas.

Existen jornadas especiales, como mercadillos, proyecto “Creando oportunidades”, voluntariado o salidas de ocio, en las que puede variar el horario normal y sobrepasar las 7 horas diarias, compensándose el exceso en el horario de tarde de días sucesivos.

**Descanso del personal:** Con el fin de garantizar el descanso de todos los empleados no se enviarán mails o mensajes, ni se realizarán llamadas entre las 18,30 y las 8,30 horas de los días laborables, ni en los fines de semana, festivos o en periodos de vacaciones del personal, salvo circunstancias excepcionales de especial relevancia que no puedan aplazarse o jornadas especiales. En esos días, al igual que fuera de las horas referidas, los empleados no están obligados a contestar los mails - de hecho, en la firma de los mails de nuestros trabajadores ya se advierte *“En Asociación Talismán favorecemos la flexibilidad en el trabajo. Podemos tener horarios de trabajo distintos. Por favor, no te sientas obligado a responderme fuera de tu jornada laboral”*- mensajes o llamadas, salvo circunstancias importantes que no puedan aplazarse.

**Reuniones eficientes:** Para no impactar en el servicio ofrecido a los usuarios de la Asociación, las reuniones se celebrarán en horario de tarde, procurando que sean por videoconferencia, salvo una al menos presencial cada mes para el seguimiento de todas las actividades de la Asociación. Las reuniones no deberán durar más de una hora y deberán finalizar siempre antes de las 18,30 horas. No se podrán realizar reuniones telefónicas mientras alguno de los participantes esté conduciendo.

**Salud laboral:** Se vigilará a través de Prevención de Riesgos Laborales cualquier posible efecto negativo de la hiper-conectividad de los empleados.

**Vigencia y revisión:** Se establece un periodo de vigencia de cuatro años desde la firma del presente protocolo. Asimismo, cualquier empleado podrá solicitar su revisión cuando considere que han variado las circunstancias de trabajo y sea necesario contemplar nuevos supuestos.

En San Martín de Valdeiglesias, a 1 de enero de 2023

Firmado

Por la Asociación Talismán (la Gerente de la Asociación)



Maribel Brito Álvaro

Por los empleados de la Asociación



Belén Salgado Pablos



Elena García Martín



Raquel Zazo de Pablo



Noelia Lanchas