

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL
PODUCTOS CABEZAS RIVAS S.C.A.

31 de Julio de 2026

I. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

Con el objetivo de garantizar el bienestar de las personas trabajadoras y cumplir con la normativa vigente, establece el presente **Protocolo de Desconexión Digital** en cumplimiento de:

- **Artículo 88 de la LOPDGDD** (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales).
- **Artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores** (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).
- **Ley de Trabajo a Distancia** (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

Este protocolo garantiza el derecho de todas las personas trabajadoras de no estar disponibles fuera de su jornada laboral, con el fin de proteger su descanso, salud mental y conciliación de la vida personal y laboral.

II.COMPROMISO Y COMUNICACIÓN

La empresa manifiesta su compromiso de garantizar el derecho a la desconexión digital y concienciar a las personas trabajadoras sobre la importancia del equilibrio entre la vida personal y profesional. Para ello:

- Se establecerán campañas de sensibilización sobre los riesgos de la hiperconectividad.
- Se comunicará a todos los empleados la importancia de la desconexión digital y las medidas que la empresa adopta para garantizar este derecho.
- Se fomentará una cultura empresarial que priorice el respeto por los tiempos de descanso de las personas trabajadoras.

III. OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como objetivos:

- Garantizar el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera de su jornada laboral.
- Prevenir riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad.
- Regular las medidas necesarias para limitar la comunicación laboral fuera del horario de trabajo.
- Establecer un marco de actuación ante situaciones excepcionales que requieran la atención de los empleados fuera del horario laboral.

IV. PRINCIPIOS GENERALES

1. **Derecho a la desconexión digital:** Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder correos electrónicos, llamadas o mensajes fuera de su horario laboral, incluyendo periodos de descanso, permisos y vacaciones.
2. **Ausencia de consecuencias negativas:** El ejercicio de este derecho no podrá suponer represalias, sanciones o limitaciones en el desarrollo profesional del trabajador.
3. **Uso adecuado de las tecnologías:** Se promoverá un uso responsable de los dispositivos digitales, priorizando la eficiencia durante la jornada laboral.
4. **Formación y sensibilización:** La empresa facilitará formación para fomentar el uso racional de las tecnologías y prevenir riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad.

V. RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LA HIPERCONECTIVIDAD Y MEDIDAS PREVENTIVAS

El uso inadecuado de herramientas digitales puede generar efectos negativos sobre la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras. Entre los principales riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad se encuentran:

1. Estrés laboral y fatiga digital.
2. Dificultades en la conciliación.
3. Alteraciones del sueño.
4. Aumento de la ansiedad y la sobrecarga laboral.

Para mitigar estos riesgos, implementará las siguientes medidas preventivas:

1. Tiempos de descanso protegidos.
2. Regulación del uso de herramientas digitales.
3. Límites en reuniones y carga de trabajo.
4. Supervisión del impacto de la hiperconectividad.

VI. MEDIDAS DE IMPLEMENTACIÓN

1. **Regulación de horarios de comunicación:** Toda comunicación laboral deberá realizarse dentro de la jornada laboral establecida, evitando el contacto fuera de este horario, salvo circunstancias excepcionales.
2. **Control de herramientas digitales:** Se establecerán mecanismos para evitar notificaciones fuera de horario, como la programación de correos electrónicos y la desactivación de alertas en dispositivos móviles corporativos.
3. **Convocatoria de reuniones:** Las reuniones deberán realizarse dentro de la jornada laboral y con una duración adecuada para evitar prolongaciones innecesarias.
4. **Formación y sensibilización:** Se realizarán talleres y charlas sobre los efectos negativos de la hiperconectividad y la importancia de la desconexión digital.
5. **Normas para correos electrónicos:** Se fomentará el uso de correos programados.
6. **Protocolos en vacaciones y ausencias:** Se recomienda la activación de respuestas automáticas en correo electrónico e informar a compañeros y compañeras sobre la disponibilidad.
7. **Excepciones justificadas:** Solo en casos de emergencia que supongan un riesgo grave para la empresa o las personas trabajadoras se podrá establecer

contacto fuera del horario laboral. Estas excepciones deberán ser debidamente justificadas.

8. **Supervisión y cumplimiento:** Dirección supervisará el cumplimiento del protocolo y atenderá las consultas o incidencias relacionadas.

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y EXCEPCIONES

Este protocolo se aplicará a todos los empleados de sin distinción de modalidad de trabajo o nivel jerárquico. No obstante, podrán establecerse excepciones en los siguientes casos:

- Cargos con responsabilidades estratégicas que requieran disponibilidad excepcional.
- Situaciones de urgencia o fuerza mayor que justifiquen la comunicación fuera del horario laboral.

Se consideran excepciones justificadas a la desconexión digital:

- Situaciones de emergencia que requieran una respuesta inmediata.
- Necesidades organizativas imprevistas que requieran la disponibilidad de la persona trabajadora, siempre respetando lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable.

En estos casos, la empresa garantizará la compensación correspondiente según la legislación vigente y lo pactado en el Convenio Colectivo.

VIII. MODALIDADES DE EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONECTIVIDAD DIGITAL

La desconexión digital implica el derecho de las personas trabajadoras a no responder a correos electrónicos, llamadas o mensajes de trabajo fuera del horario laboral. Este derecho abarca:

- Respeto a los tiempos de descanso, permisos y vacaciones.
- Prohibición expresa de contacto laboral fuera del horario salvo en casos de urgencia.
- Libertad para apagar dispositivos electrónicos utilizados con fines laborales fuera del horario de trabajo.

IX. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

Para garantizar la correcta aplicación de este protocolo, PRODUCTOS CABEZAS RIVAS S.C.A.:

- Realizará **encuestas anuales** para evaluar el grado de cumplimiento y el impacto en el bienestar de los empleados.
- Establecerá un **canal de comunicación** para que las personas trabajadoras puedan reportar posibles vulneraciones de su derecho a la desconexión digital.
- Revisará periódicamente el protocolo para adaptarlo a cambios legislativos o nuevas necesidades empresariales.
- **Evaluaciones periódicas** sobre el impacto de la desconexión digital en los empleados.
- **Canales de denuncia** para reportar incumplimientos del derecho a la desconexión.

- **Revisión de la política interna** para adaptarse a nuevas normativas y necesidades.

X. VIGENCIA Y MODIFICACIONES

Este protocolo entrará en vigor el **31 de Julio de 2026** y será actualizado cuando se produzcan modificaciones normativas o cuando se detecten oportunidades de mejora en su aplicación.

Firmado

JUAN MANUEL PORRAS MURIEL

N.º EXP: A5843A 2004/15-0

DILIGENCIA N.º: 17133/2008

XUNTA DE GALICIA

Trabajador Designado

PRODUCTOS CABEZAS RIVAS S.C.A.