

# **ACUERDO REGULADOR DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LEROY MERLIN.**

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los procesos de automatización y el desarrollo de las nuevas tecnologías vienen produciendo importantes modificaciones en la organización del trabajo y en el modelo productivo de las empresas, ya que permiten la comunicación entre el trabajador/a y la empresa a través de dispositivos digitales, los cuales han contribuido a la creación de nuevos modelos de prestación de servicios.

Concretamente, el auge de las nuevas tecnologías ha hecho posible dotar a los trabajadores/as de un alto grado de flexibilidad y autonomía en la realización de sus funciones, lo genera una mejor calidad de la vida laboral; pero a su vez, un uso negativo de estos mecanismos puede significar la confusión y/o unión de los ámbitos de la vida laboral y personal del empleado/a.

Por lo anterior, Leroy Merlin junto con las organizaciones sindicales que ostentan la representación de los trabajadores/as en la empresa, en desarrollo de lo establecido en la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, han elaborado una serie de medidas y/o acciones positivas respecto a la ordenación del tiempo trabajo relativas a la desconexión digital.

El objetivo de este protocolo es la implicación de toda la plantilla de Leroy Merlin para la creación de un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de optimización de las capacidades de los colaboradores/as, de mejora de la conciliación laboral y personal, y con ello, del aumento de la productividad de la compañía.

## **II. PRINCIPIOS EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

La Dirección de Leroy Merlín y la Representación Legal de los Trabajadores/as, como partes firmantes de la presente política, se comprometen a promover y llevar a cabo los principios recogidos en este acuerdo, los cuales resultarán de aplicación para toda la plantilla de la empresa, si bien, la implantación de los mismos deberá adaptarse a las necesidades de las diferentes áreas de la misma, sin que repercutan de manera negativa en la productividad, ni en los resultados económicos de la empresa, sino todo lo contrario, y todo ello desde el obligado respeto a la conciliación de la vida personal y familiar.

## Principios:

1. Garantizar el cumplimiento de la jornada laboral anual pactada de conformidad con lo establecido en el Convenio en vigor y en los diferentes acuerdos sobre jornada suscritos entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.
2. Promover por parte de la Dirección de Leroy Merlín, una gestión efectiva de las tecnologías de la información y de la comunicación al servicio de la competitividad de empresa, basada en el respeto a la vida privada de los trabajadores/as.
3. Continuar promoviendo la autonomía y responsabilidad de los empleados/as, que sirvan para fomentar el cumplimiento de los objetivos señalados.
4. Establecer una ordenación racional del tiempo de trabajo, así como del uso de las tecnologías y herramientas de comunicación (teléfono, Gmail, comunidades ARE, redes sociales,...) y planificación del trabajo.
5. La Dirección de Leroy Merlin promoverá acciones de sensibilización / formación dirigidas a mandos y empleados a fin de informar sobre los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionados con el uso de las herramientas digitales.

## III. MEDIDAS

Para el cumplimiento de estos principios, la Dirección de Leroy Merlín:

1. Reconoce el derecho de todos los colaboradores/as de la empresa, incluido el personal directivo, a no responder emails, llamadas y/o mensajes profesionales fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones. Para ello, cada trabajador/a, independientemente de su categoría profesional o nivel jerárquico, podrá desconectarse de la red cuando no esté en jornada laboral.

Reconoce el derecho de todos los trabajadores/as de la empresa, incluido personal directivo, a no conectarse a las redes sociales utilizadas por la empresa como canales de comunicación interna fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones. Para ello, cada trabajador/a, independientemente de su categoría profesional o nivel jerárquico, podrá desconectarse de las redes sociales cuando no esté en su jornada laboral.

2. Manifiesta que las redes sociales, excepto aquellas designadas por la Dirección de Leroy Merlin, no son una herramienta de comunicación interna

reconocida por la empresa y no se utilizará en ningún caso para las comunicaciones oficiales de la organización, ni por los responsables, ni por sus equipos

Para el acceso a las redes sociales designadas por la empresa, como la actual Workplace u otra que la sustituya o complemente como canales de comunicación interna, la empresa habilitará los medios necesarios para el acceso a éstas en la jornada laboral. En ningún caso, será una obligación para el trabajador/a la creación de perfiles particulares en dichas redes, el acceso a estas redes sociales desde los dispositivos personales del trabajador/a y el acceso fuera de la jornada de trabajo. En todo caso, cada trabajador/a, independientemente de su categoría profesional o nivel jerárquico, podrá desconectarse de las redes sociales cuando no esté en su jornada laboral.

3. Manifiesta que las aplicaciones de mensajería instantánea, excepto Hangouts o cualquiera otra que a futuro sea corporativa e interna, no son una herramienta de comunicación interna reconocida por la empresa y no se utilizará en ningún caso para las comunicaciones oficiales de la organización, ni por los responsables, ni por sus equipos. En todo caso, estas herramientas, serán utilizadas solo durante la jornada laboral y en dispositivos corporativos.

4. La Dirección de la empresa implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a los/as trabajadores/as sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todos los/as trabajadores/as, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

5. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de los/as trabajadores/as, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

#### **IV. VIGENCIA.**

La presente política entrará en vigor con fecha de efectos de la presente, y tendrá una duración indefinida, salvo que las partes, por novedades legislativas, jurisprudencia, de entorno, necesidades operacionales, etc. planteen la necesidad de cambios.