

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación, tales como mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida, para garantizar las vacaciones y el tiempo de descanso de los trabajadores del responsable o de los encargados del tratamiento.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se ha abierto la puerta a la regulación de la desconexión digital y a la protección de la intimidad de los trabajadores, tal y como recoge en el artículo 18 de la Constitución Española donde establece como derecho fundamental que "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen".

Diversos textos legales de nuestro marco jurídico recogen el derecho de los trabajadores a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La normativa vigente recoge que los trabajadores 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 del derecho a la desconexión en el ámbito laboral 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 sujetará a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Por último, se establece que el Empleador deberá elaborar una política interna dirigida a los Trabajadores, 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. 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 del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

PRINCIPIOS

Primera. - Uso de medios de comunicación.

No está permitido el uso de cualquier vía de comunicación (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) fuera de la jornada laboral. Con el fin de promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio para la Fundación, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, se deberá contactar previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido se calificará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la posible consideración como prolongación de jornada.

En este sentido, para hacer un uso más eficiente de la jornada y respetar el tiempo de descanso no se enviarán comunicaciones por cualquier medio desde las 19:30 horas hasta las 7:45 del día siguiente, ni durante los fines de semana, días de fiesta o vísperas de festivo.

Segunda. - Vacaciones, Asuntos Propios, tiempos de descanso, permisos y licencias

Para garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras la Fundación garantizará su derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las mismas, en los términos previstos en el apartado anterior.

Tercera. - Convocatoria y asistencia de reuniones.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo/horario, no pudiendo extenderse la duración de estas más allá de la finalización de la jornada de trabajo/horario.

Como buena práctica para un uso más eficiente y racional del tiempo de trabajo, se establece no convocar reuniones que finalicen más allá de las 19:00 horas de la tarde, de lunes a jueves; de las 15:00 horas los viernes o vísperas de festivo.

Las convocatorias para, cualquier actividad fuera de los límites de la jornada y horario ordinaria no podrán realizarse:

- En días o tardes no laborables o festivos.
- En vísperas de días no laborables o festivos.

No será de aplicación lo previsto en el párrafo anterior si concurren excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio para la organización de las actividades que tenga que desarrollar la Fundación.

Las convocatorias para cualquier otra actividad (reuniones virtuales, eventos, información, etc.) deberán llevarse a cabo dentro de los límites de la jornada de trabajo/horario, si bien, si fuesen convocadas en horario fuera de los límites de la jornada de trabajo, dicha convocatoria se hará con indicación expresa de la voluntariedad en cuanto a su asistencia y con una antelación mínima de 72 horas.

Cuarta. - Convocatoria de cursos de formación.

Se considera formación obligatoria la formación exigida por temas regulatorios, legales o porque sea reconocida por la Fundación como necesaria. Dicha formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Así, las convocatorias a los cursos de formación obligatoria, se procurará preferentemente hacerlas dentro de la jornada de trabajo/horario y su realización tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Quinta. - Trabajo presencial / Teletrabajo.

La Fundación garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de trabajo (teletrabajo/medidas de flexibilidad).

Sexta. - Acciones de sensibilización.

La dirección de la Fundación si observa la necesidad, podrá realizar acciones de sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC.

La Fundación reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aplicable a todas las personas trabajadoras. En este sentido, el ejercicio de este derecho se adaptará a la naturaleza y características especiales de las funciones de cada puesto de trabajo y en concreto, al personal que está sujeto a una especial disponibilidad.

Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones

fuera del horario establecido podrán hacerlo; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta antes de las 8.00 horas del día hábil posterior.

En este sentido, la Fundación garantiza que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no puede conllevar medidas sancionadoras ni puede influir de manera negativa en los procesos de evaluación y valoración.