	POLÍTICA	Cod. POL-DD
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL	Rev. 00 F. rev. Oct 2022

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

HISTÓRICO DE REVISIONES

1. Histórico de revisiones

HISTÓRICO DE REVISIONES			
Nº	Modificaciones	Aprobada por	Fecha de aprobación
1	Texto original	Junta directiva	13/10/2022

INTRODUCCIÓN Y FINALIDAD

Vivimos en una sociedad globalizada e intercomunicada de forma casi permanente y en todos los ámbitos de nuestra vida, en gran medida debido al impacto de las tecnologías (internet, smartphones, tablets, ordenadores portátiles, redes sociales, etc.). Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales.

La desconexión digital debe entenderse, además de como un derecho, como una vía para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras y, en particular, como una medida efectiva para evitar situaciones de fatiga informática e hiper-conectividad.

ASECAL en el marco de su compromiso en materia de cumplimiento normativo y también de acuerdo con su política de personal, se compromete a impulsar medidas que garanticen el respeto al tiempo de descanso de las personas que componen su plantilla una vez finalizada su jornada laboral y reconoce el derecho a la desconexión digital como vehículo fundamental para lograr una efectiva ordenación del tiempo de trabajo que respete la vida privada y familiar, que mejore la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y que contribuya a la optimización de la salud laboral de su plantilla. Esta Política pretende dar a conocer a los profesionales de ASECAL la normativa de aplicación en materia de derecho a la desconexión digital y las reglas de actuación a fin de dar cumplimiento a dicha normativa.


La presente política tiene como objetivo establecer una delimitación clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de ASECAL mediante el establecimiento de medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas que forman la plantilla de ASECAL, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, resultando de obligado.

Para ello, la presente Política define las pautas internas para garantizar el derecho a la desconexión digital, así como acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de herramientas tecnológicas.

Con esta finalidad, ASECAL aprueba la presente POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL, en la que desarrollan las normas y principios para asegurar la desconexión digital en el ámbito laboral, de acuerdo con la legislación vigente.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política se aplica a toda la plantilla de ASECAL, independientemente de su posición jerárquica en el seno de la entidad o de su cualificación profesional o la tipología de su relación con ASECAL. Así mismo, se aplica tanto en la modalidad de trabajo presencial en las instalaciones de ASECAL como en casos de realización total o parcial de trabajo a distancia.

	POLÍTICA	Cod. POL-DD
		Rev. 00
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL	F. rev. Oct 2022

MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige la Política es:

- Constitución Española, artículo 18.4.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), artículos 87 y 88.

El art. 88 de la **LOPDGDD** (en referencia tanto a trabajadores como a empleados públicos) recoge:

«1. Los trabajadores y los empleados públicos 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.


2. Las modalidades de ejercicio de este derecho 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 sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a 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. En particular, 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».

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), artículo 20.bis.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

- La presente política será de aplicación a la totalidad de trabajadores de ASECAL. Quedan pues incluidos en el ámbito de aplicación de la presente política todos aquellos empleados que puedan estar adscritos a programas de trabajo a distancia que existan o puedan existir en ASECAL.
- La desconexión digital es un derecho y, en consecuencia, no constituye una obligación.
- ASECAL reconoce en todo caso, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.
- En particular ASECAL garantizará que los empleados podrán ejercer su derecho a la desconexión digital. Este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral y con la diferenciación entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo personal y de descanso, contribuirá a la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores.
- Siempre asegurando la productividad y la adecuada prestación del servicio, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no implicará la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que de la conducta del empleado se hubiera derivado un perjuicio para la entidad y/o para el resto de sus empleados.
- El derecho a la desconexión digital se concretará en la presente política interna elaborada conforme a lo establecido en la Ley.

	POLÍTICA	Cod. POL-DD
		Rev. 00
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL	F. rev. Oct 2022

MEDIDAS

El presente apartado establece las medidas y normas que ASECAL ha adoptado para garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas que componen la plantilla de ASECAL.

Desconexión digital

ASECAL garantizará a todas las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital.

Esta Política pretende dar a conocer a las personas que conforman la plantilla de ASECAL la normativa de aplicación en materia de derecho a la desconexión digital, así como las reglas de actuación de la compañía a fin de dar cumplimiento a dicha normativa y fomentar el bienestar de las personas.

Uso de medios informáticos y tecnológicos

ASECAL debe poner a disposición de todas las personas trabajadoras que así lo necesiten las herramientas tecnológicas necesarias para el buen desempeño de sus funciones.

La plantilla de ASECAL se comprometen a realizar un adecuado uso de los medios informáticos o tecnológicos que ASECAL pone a su disposición, evitando siempre que sea posible su uso fuera de la jornada laboral.

Como norma general, la emisión de comunicaciones de índole laboral a través de medios digitales no podrá tener lugar entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. En caso de que este tipo de comunicaciones sean emitidas y/o recibidas fuera del citado horario, el emisor de las mismas deberá tener presente que el receptor podrá ejercitar su derecho a la desconexión digital y contestarlas únicamente dentro de su horario laboral. Lo anteriormente indicado no resultaría de aplicación en:

Situaciones de urgencia, extrema necesidad, a saber: supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

Situaciones de fuerza mayor.

Utilización sistemática de mensajes automáticos de fuera de la oficina que estuvieran disponibles en los sistemas corporativos de mensajería y correo electrónico tales como - por ejemplo- “envío diferido” en los correos remitidos fuera del horario laboral o durante las vacaciones, bajas por enfermedad, etc.

Utilización por parte del emisor de herramientas de programación que pudieran estar disponibles en los sistemas de correo electrónico o mensajería, tales como - por ejemplo- programación de envío de correos electrónicos, para que sean recibidos dentro del horario laboral del receptor.

En este tipo de mensajes automáticos durante periodos de ausencia, indicar las fechas en las que el trabajador no estará disponible y designar el correo o los datos de contacto de la persona que hará de backup del trabajador durante su ausencia.


En cualquier caso, todos los trabajadores incluirán en la firma del correo electrónico corporativo, el siguiente mensaje: “Los mensajes recibidos fuera del horario laboral, fines de semana, festivos y vacaciones no requieren respuesta inmediata a menos que existan razones de extremada gravedad o urgencia”.

Reuniones

Las reuniones, a nivel interno o con personas ajenas a la entidad, sesiones de formación obligatoria y convocatorias similares (tanto presenciales como a distancia), se deberán organizar teniendo en cuenta su previsión de duración y no deberán extenderse, siempre que sea posible, más allá de la finalización de la jornada laboral ordinaria, evitando así afectar al tiempo de conciliación de las personas trabajadoras.

Esto se concretará en

1. Planificación de reuniones dentro del horario laboral, como norma general con inicio a partir de las 9:00 h de la mañana y considerando las 18:00 h. como hora de finalización de la última reunión.

	POLÍTICA	Cod. POL-DD
		Rev. 00
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL	F. rev. Oct 2022

En cualquier caso y para el supuesto de que los diversos servicios o programas de ASECAL tengan diferentes horarios laborales, como norma general el inicio de las reuniones no podrá tener lugar antes de la hora de inicio de la jornada establecido y la finalización de las mismas no se extenderá hasta más tarde de la terminación de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Como norma general, las reuniones tendrán una duración de 45 minutos.
3. Como norma general, evitar las convocatorias -en sentido orientativo y nunca limitativo- de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, etc. fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de las personas trabajadoras.
4. En la medida de lo posible, efectuar las convocatorias a sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que los trabajadores puedan planificar su jornada.
5. Como norma general, incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones sean lo más productivas y efectivas posible no dilatándose en el tiempo más de lo establecido.
6. En todo caso, en las convocatorias se respetarán los horarios de reducción de jornada y régimen de trabajo a turnos.

Período vacacional, permisos e incapacidades

ASECAL garantizará el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras durante todo el período que duren sus vacaciones, permisos, descanso semanal, incapacidades o excedencias.

Excepciones

Con carácter excepcional, las medidas establecidas en la presente Política no se aplicarán en los casos de picos puntuales de trabajo, causas de fuerza mayor o aquellas situaciones que por su gravedad o urgencia puedan requerir una respuesta inmediata o extender la jornada laboral y que, de no realizarse, podrían suponer un evidente perjuicio para ASECAL.


Acciones de formación y de sensibilización

ASECAL implementará acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas con la finalidad de evitar el riesgo de fatiga informática y la hiperconectividad, y todas aquellas sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital del artículo 88 de la LOPDGDD, entre las que podrán encontrarse las siguientes:

- Información en materia de derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral a toda la plantilla, y en concreto, comunicación de la presente Política.
- Formación para responsables para que todas las personas trabajadoras, sea cual sea el puesto que ocupen, conozcan y comprendan la aplicación de las medidas protectoras de este derecho recogidas en la presente Política.
- Acciones de concienciación periódicas sobre el uso razonable de las tecnologías a fin de evitar situaciones de hiperconectividad y fatiga informática.
- Las personas trabajadoras que tengan responsabilidad sobre un equipo de personas deberán prestar especial atención a la presente Política, y deberán garantizar que el equipo que coordinan sea conocedor de la misma.

ASECAL difundirá internamente la presente política mediante:

- Los oportunos comunicados periódicos internos para todas las personas trabajadoras de ASECAL.
- La ubicación de la presente política en la intranet corporativa.

	POLÍTICA	Cod. POL-DD
	POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL	F. rev. Oct 2022

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ASECAL no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras cuando estos ejerzan su derecho a la desconexión digital en los términos de la presente Política.

En todo caso, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no podrá repercutir negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política podrá ser revisada y actualizada, cuando resulte procedente, en los siguientes casos:

- Por posibles modificaciones y/o aprobación de normativas de referencia en la materia.
- Por posible remisión de informes de las áreas correspondientes relacionados con las medidas descritas en la presente Política que aconsejen su revisión.

En las revisiones que se efectúen se tendrán en cuenta las opiniones y sugerencias aportadas por las personas trabajadoras.

DIFUSIÓN

La presente Política Interna de Derecho a la Desconexión Digital estará disponible como información documentada y se comunicará a todas las personas trabajadoras de ASECAL.

Asimismo, estará disponible y permanentemente actualizada en la intranet y página web corporativa ASECAL.