

POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

1. Introducción

La política de desconexión digital pretende dar cumplimiento a las previsiones del artículo 88 de la LOPDGDD. De conformidad con el mencionado artículo el personal tendrá 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 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 entidad y los representantes de las personas trabajadoras.

La entidad, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida al personal, 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 de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

2. Antecedentes

En diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDGDD), por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis en el cual se reconoce el derecho a la desconexión digital. Adicionalmente, el artículo 88 de la LOPDGDD regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar.

Por tanto, con la finalidad de dar respuesta a las estipulaciones del artículo 20 bis del ET y el artículo 88 de la LOPDGDD FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA) establece la siguiente política interna reguladora del derecho a la desconexión digital para las personas trabajadoras.

3. Objetivo

La presente política tiene por objeto el establecimiento de medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal.

El objetivo de la presente política es reconocer el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para:

- Lograr una ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar;
- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
- Contribuir a la optimización de la salud laboral.

4. Ámbito de aplicación

Esta política interna será de aplicación a las personas trabajadoras de FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA), incluidas las que ocupen puestos directivos, con la excepción de aquellas personas trabajadoras que disponen de un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza. Esta política también se aplicará en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia.

La presente política se deberá revisar periódicamente o cuando existan cambios significativos en la estructura y/u organización de FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA).

5. Principios en materia de desconexión digital.

FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA) se compromete a impulsar medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital atendiendo a los siguientes principios:

- Respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras;
- Mejorar la ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar;
- Potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar;
- Realizar acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Adicionalmente, FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA) implantará y coordinará el trabajo a distancia desde el respeto y reconocimiento del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, de acuerdo al art. 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD).

6. Medidas

1) FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA) garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Estas tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el apartado 6) de la presente política.

2) Las personas trabajadoras se deberán comprometer al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos que FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA) pudiera haber puesto a su disposición, de conformidad con las recomendaciones de protección de datos y seguridad de la información para el personal.

3) Los responsables sobre un equipo de personas se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de estas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misma hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

4) La convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras. Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en el apartado 6) de la presente política, el apartado anterior no será de aplicación.

5) FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA) garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

6) Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que perciban un complemento de “disponibilidad” u otro de similar naturaleza por el cual la persona trabajadora deberá atender las comunicaciones de la entidad.

Asimismo, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave

o inminente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia necesita de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, si FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA) requiere una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia.

7) FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA) implementará medidas de sensibilización sobre el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se pondrá a disposición de las personas trabajadoras, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar la utilización responsable de las tecnologías con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

8) El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Con todo ello, FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DEL TRABAJO (FUNCATRA) reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera de la jornada laboral podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en el apartado 6) de la presente política.

7. Entrada en vigor

La presente política entrará en vigor con efectos vinculantes para todos sus destinatarios desde la aprobación por parte del órgano de gobierno o el representante legal del Sistema de Gestión de la Privacidad y permanecerá mientras no se apruebe su actualización, revisión o derogación.

Fdo.: Óscar Mata Izquierdo
Director – Gerente
Funcatра