

PROTOCOLO DE GARANTÍA DE DERECHOS DIGITALES

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL de los trabajadores conforme al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (“LOPDGDD”)

INDICE

1. OBJETO DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL.....	3
2. CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL.	5
A. Horarios de desconexión digital.....	5
B. Comunicaciones fuera del horario de desconexión digital.....	7
C. Uso de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa.....	7
D. Formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.	8
3. REVISIÓN PERIÓDICA DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL. .	9
4. SEGUIMIENTO, SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO.....	10

1. OBJETO DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

ECOLOGIA CANARIA SANTA LUCIA, S.L., con NIF B35644087, es una entidad mercantil de nacionalidad española, con domicilio social en Lugar Paraje de Majadaciega, s/n, 35260 Agüimes (Las Palmas), siendo su actividad principal la captación, depuración y distribución de agua.

En el ejercicio de la mencionada actividad, la empresa tiene un número de empleados contratados en régimen laboral.

Mediante la presente Política de Desconexión Digital, la Empresa pretende favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores, y todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa aplicable.

El derecho a la desconexión digital nace de la reciente aprobación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, "LOPDGDD"), motivado por la creciente digitalización del trabajo y los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas que han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales, modificando, entre otras disposiciones normativas, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "TRLET"), incorporando en su articulado el artículo 20 bis que viene a regular los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, y que reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

La presente Política de Desconexión Digital, asimismo, pretende dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales ("LOPDGDD"), que recoge expresamente lo siguiente:

"Artículo 88 Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

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

ECOLOGIA CANARIA SANTA LUCIA, S.L.

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”.

Mediante el presente documento, se garantiza el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de ECOLOGIA CANARIA SANTA LUCIA, S.L.

2. CONTENIDO DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Con motivo de la regulación de los derechos y libertades relacionados con la existencia de Internet y la digitalización del mundo que nos rodea, así como de los derechos de seguridad y educación digital, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

En este sentido, en el artículo 88 de la LOPDGDD, se recoge la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital. Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo, y prevé que se preserve 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. Esta política interna recogerá igualmente acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

En esta Política de Desconexión Digital de ECOLOGIA CANARIA SANTA LUCIA, S.L. se reconoce el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, garantizando el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las 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, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la empresa empleadora.

En consonancia con lo anterior, a continuación se establecen las MEDIDAS incluidas en la Política de Desconexión Digital de ECOLOGIA CANARIA SANTA LUCIA, S.L., de obligado cumplimiento por parte de la empresa:

A. Horarios de desconexión digital.

La Empresa garantizará a su personal trabajador el derecho a la desconexión digital una vez finalizado el horario que corresponde a su jornada laboral.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa

ECOLOGIA CANARIA SANTA LUCIA, S.L.

para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos. Esta medida ha de promover el que todas las personas programen de una forma más efectiva los trabajos pendientes y los plazos para la finalización de cada gestión, trabajo, proyecto o encomienda.

Todo ello salvo que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio de salud, empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal e importancia necesita de una respuesta inmediata del trabajador por su perfil profesional y puesto de trabajo. En este

supuesto, el contacto será preferiblemente por teléfono, de manera que la empresa que requiera una respuesta de la persona trabajadora aún fuera de su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha comunicación.

Lo que realmente sea urgente, dependerá sin duda del nivel de responsabilidad de las funciones de cada trabajador.

En cuanto al personal directivo, se garantizará el derecho a la desconexión digital fuera del horario de apertura de la empresa. No obstante, al igual que en el supuesto anterior, dada la actividad de la empresa, así como, dada su consideración de órgano decisorio, deberán atender cualquier consulta o solicitud de asistencia fuera del mencionado horario.

Se excluye de la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa y perciban, por ello, un complemento de “disponibilidad” u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de la empresa, de conformidad con las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en la empresa.

Dichas personas, a su vez, conservarán cierta flexibilidad en cuanto a horarios presenciales, únicamente en situaciones excepcionales que así se autoricen siempre con carácter previo por parte de la Dirección General o del superior jerárquico que controla el trabajo de esa persona concreta.

La empresa garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a 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.

B. Comunicaciones fuera del horario de desconexión digital.

En el horario mencionado en el apartado A) anterior, los trabajadores tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizado el mismo, salvo que concurren las circunstancias y excepciones señaladas en el mencionado apartado.

Ha de quedar claro que la inclusión en grupos de WhatsApp, Telegram o similares será en todo caso voluntaria. En todo caso, la empresa no podrá ser responsable de la creación de grupos ajenos a los jefes de Departamentos, ya que resulta a todas luces imposible el prohibir o controlar la creación de grupos de personas pertenecientes a la plantilla de la empresa, y en los cuales la empresa no tenga ninguna participación ni conocimiento.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente la Política de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos 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 las mismas 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 misiva 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, salvo que concurren las circunstancias señaladas en el apartado anterior. Si la petición tuviese el carácter de excepcional y urgente, ha de ser considerada siempre como una excepción.

La convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con terceros, 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. Sólo en supuestos de urgencia o en asuntos que no permitan demora, se podrá convocar con carácter excepcional y urgente una reunión fuera del horario de trabajo del trabajador.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en el apartado anterior, el mismo no será de aplicación.

C. Uso de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa.

Los trabajadores se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera del horario estipulado.

ECOLOGIA CANARIA SANTA LUCIA, S.L.

Los trabajadores de la empresa que posean medios informáticos y tecnológicos portátiles que tenga que manejar fuera de su jornada laboral, lo harán cumpliendo lo dispuesto en la presente Política de Desconexión Digital.

La empresa dispone de teléfonos móviles puestos a disposición de algunos de sus trabajadores, los cuales podrán ser utilizados por la empresa para contactar con los mismos, únicamente en los supuestos y horarios mencionados en el apartado A).

En relación con la utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por la empresa, entre ellas, los sistemas y equipos informáticos y medios tecnológicos puestos a disposición del personal, y para garantizar un uso adecuado de las mismas, se recuerdan las siguientes normas para su correcta utilización:

- Los trabajadores deberán hacer un uso adecuado y responsable de las herramientas puestas a su disposición.
- Los sistemas y equipos informáticos de la empresa son de uso exclusivamente profesional.
- La utilización de estos medios materiales deberá destinarse de forma exclusiva a las actividades inherentes a las funciones para las que se contrata al empleado, de tal modo que quedan prohibidos expresamente usos de carácter personal o particular.
- Concretamente, se prohíbe el uso para fines particulares de la cuenta de correo electrónico y el acceso a Internet.
- El acceso a Internet debe estar limitado al tiempo necesario para resolver la cuestión profesional que se nos plantee.
- En el uso de correo electrónico no será posible acceder a los correos electrónicos de otros usuarios sin su autorización, enviar correos electrónicos de contenido ofensivo o utilizar la cuenta de correo electrónico para fines distintos de aquéllos para lo que haya sido asignada.

La empresa podrá realizar excepcionalmente, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador, las comprobaciones oportunas y necesarias (entre ellas, controles periódicos o realización de auditorías), en la medida de lo posible en presencia del usuario afectado y contando con un representante legal de los trabajadores.

D. Formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

En cuanto a las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, la empresa informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todos los trabajadores, y para ello se pondrá a disposición de los mismos, 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.

ECOLOGIA CANARIA SANTA LUCIA, S.L.

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

La empresa reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todo su personal. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta Política podrán hacerlo con total libertad. Sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior, salvo que se trate de algunos de los supuestos excepcionales mencionados en el apartado A).

En todo caso, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido deben de tratar en lo posible de reducir las mismas a aspectos realmente relevantes y que requieran ser atendidos a primera hora.

2. REVISIÓN PERIÓDICA DE LA POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

En cumplimiento del principio de responsabilidad proactiva, se dispone de una política de revisiones de la implantación y del cumplimiento de la normativa en protección de datos en la empresa, debiendo realizar la revisión completa del cumplimiento y actualización de la implantación de la normativa en protección de datos, como mínimo, con carácter mensual, incluyendo en esas revisiones, asimismo, la implantación de la Política de desconexión digital de la empresa y su concienciación por el personal.

Los objetivos y beneficios directos que han de orientar esta Política han de ser que el trabajador desconecte del trabajo fuera del horario laboral, que mejore la conciliación familiar, que reduzca la tensión y el estrés, y que, a su vez, incremente la motivación por su trabajo.

En idéntico sentido, los objetivos y beneficios directos que han de orientar esta política para la empresa han de ser los de una mejora en la productividad por la vía de empleados comprometidos, una mejora en la calidad del trabajo gracias a contar con empleados descansados y menos estresados. Un incremento en la capacidad de diálogo entre empleador y trabajador. Todo ello repercutirá en una imagen de marca de empresa que vela por sus empleados, y, por último, la reducción del absentismo laboral.

La mencionada revisión deberá quedar documentada, formando parte su resultado de la política de privacidad y protección de datos de carácter personal de ECOLOGIA CANARIA SANTA LUCIA, S.L.

3. SEGUIMIENTO, SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO.

A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente documento, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo, de tal modo que la política ha de tener en todo caso una aplicación real y efectiva.

El canal de denuncia en los supuestos de incumplimiento de la presente Política de Desconexión Digital queda fijado a través del Departamento de Recursos Humanos., en la persona de su Director.

Y en prueba de conformidad de todo lo negociado y pactado, las partes firman por duplicado ejemplar el presente Protocolo y política sobre desconexión digital.



Ecología Canaria
Santa Lucía, S.L.
C.I.F.: B - 35.644.087
C./ Guayadeque, 24 - 35110 Doctoral
Tlf. 928 75 10 23 - Sta. Lucía

En Agüimes, a 17 de enero de 2022.