



POLÍTICA INTERNA PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL PERSONAL DEL ASOCIACIÓN THAISMON

Con la voluntad de garantizar el derecho a la desconexión digital del personal que tiene contratado, la ASOCIACIÓN THAISMON, aprueba la presente política interna la cual se complementa con la política de uso de los dispositivos móviles personales por uso profesional que ya dispone.

La entidad considera que garantizar el derecho a la desconexión digital aportará numerosos beneficios al personal, entre otros, favorecer su bienestar y salud al ámbito laboral. En este sentido, el objetivo de elaborar una política interna en esta materia es limitar al máximo los inconvenientes de incluir las herramientas digitales en la vida laboral y su intromisión a la esfera personal. Por este motivo, se ha entendido indispensable disponer de estos dos instrumentos para definir las pautas y recomendaciones por el buen uso de los dispositivos digitales y establecer límites para evitar los abusos y proteger al personal en el ejercicio de este derecho.

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1. DEFINICIÓN Y NORMATIVA APLICABLE
2. ÁMBITO De APLICACIÓN
3. MEDIDAS ADOPTADAS ESPECÍFICAMENTE
4. EXCEPCIONES PREVISTAS
5. VIGENCIA Y REVISIONES

1. DEFINICIÓN Y NORMATIVA APLICABLE:

El derecho a la desconexión digital se encuentra regulado al arte 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD); así como en el arte. 18 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia (LTD).

En este sentido, este derecho se configura y comprende el siguiente:

“Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. (LOPDGDD)

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.”

“Artículo 18. Derecho a la desconexión digital. (LTD)

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas 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 empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a

distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.”

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

La política interna para garantizar el derecho a la desconexión digital se aplica a todas las personas que trabajan en la Asociación Thaismon, con independencia de su categoría y/o cargo y lugar donde se ubique su centro de trabajo.

Todas las personas trabajadoras se comprometen a utilizar adecuadamente los medios tecnológicos e informáticos que la entidad los pone a disposición, evitando en lo posible, su uso fuera de la jornada de trabajo.

3. MEDIDAS ADOPTADAS ESPECÍFICAMENTE:

Con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital, la Asociación Thaismon ha adoptado las medidas siguientes:

1. La entidad garantizará que esta política interna esté al alcance de todo el personal.
2. La entidad se compromete a garantizar la aplicación de esta política interna y, en consecuencia, a adoptar las medidas que resulten oportunas en caso de vulneración del ejercicio del derecho a la desconexión. Por este motivo, se habilita la dirección electrónica de la Asociación Thaismon siguiente, como canal de comunicación para vehicular todas las cuestiones relativas al ejercicio de este derecho (athaismon@athaismon.com).
3. Sin perjuicio de las pautas y recomendaciones recogidas en la política por el uso de los dispositivos móviles personales por uso profesional, la Asociación Thaismon ofrecerá formación y sensibilización para el uso adecuado de las herramientas tecnológicas que posee a disposición del personal, así como para que adquieran las competencias básicas para utilizar herramientas digitales, minimizar los riesgos por la privacidad de las usuarias de los servicios y obtener un nivel de eficiencia mejor en los servicios que prestan.
4. Se limitarán las llamadas y el envío de correos electrónicos fuera del horario laboral de las personas trabajadoras.
5. Las convocatorias de reuniones se llevarán a cabo dentro del horario de presencia obligatoria.
6. Solo se utilizarán las plataformas digitales que la Asociación Thaismon ha autorizado.

4. EXCEPCIONES PREVISTAS:

El derecho a la desconexión digital no será aplicable en aquellos supuestos en los cuales la persona trabajadora tenga que estar localizable en casos de urgencia o situaciones particulares propias que puedan ocurrir en su puesto de trabajo y por la naturaleza de las funciones que desarrolla a la entidad.

5. VIGENCIA Y REVISIONES:

La política interna para garantizar el derecho a la desconexión digital se configura como un documento vivo, motivos por el cual será susceptible de revisión y actualización en función de varios factores tales como: modificaciones legislativas; interpretaciones jurisprudenciales; modificaciones y/o cambios organizativos y/u operativos de la entidad, por acuerdo entre el personal y la entidad, entre otras.

Cualquier modificación de esta política interna se informará al personal.

Política de desconexión digital actualizada a 27 de marzo de 2024.