

MONOGRÁFICO | MARZO 2021

DESCONEXIÓN DIGITAL

SECCIÓN SINDICAL UGT EN AYESA AT



15 min.



PDF online



Adaptativo

UGT-AAT.org





Índice

- 3 Introducción
- 4 Normativa legal
- 5 La pandemia nos empuja al teletrabajo
- 6 Experiencias previas en la negociación colectiva
- 8 Desconectar para conciliar y ser más eficientes
- 9 AYESA AT | Medidas para desconectar
- 10 Participa | Conciliar es tu derecho
- 11 Bibliografía y documentación

Introducción

Las herramientas TIC están revolucionando la forma en la que trabajamos. Nuestro entorno digital, en constante evolución, es sin duda una oportunidad para facilitar la conciliación; pero también entraña riesgos. El límite entre tiempo de trabajo y vida personal se desdibuja, pudiendo dar lugar a excesos en la jornada laboral, excesos en la disponibilidad horaria, posible vulneración de la privacidad y exposición a nuevos riesgos psicosociales derivados del estrés tecnológico. Por ello, es necesario una regulación de este nuevo contexto, que garantice la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras. Tu Sección Sindical UGT está avanzando en la defensa de tus derechos.



Normativa legal

LOPDyGDD

La **LOPDyGDD** recoge en su **Artículo 88** el derecho a la **DESCONEXIÓN DIGITAL** en el ámbito laboral, en los siguientes términos:

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.

La **Constitución Española** reconoce el derecho al descanso en el Artículo 40.2, dentro del Capítulo III del Título I. Es un derecho vinculado a una de las conquistas más importantes de la lucha de la clase obrera: la limitación de la jornada laboral. Su razón es la de asegurar el descanso de las personas trabajadoras, repercutiendo en la mejora de su calidad de vida.

La **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, en sus artículos 34, 37 y 38, regula el descanso diario, el descanso semanal, los permisos y el derecho a vacaciones anuales.

La **Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDyGDD)** reconoce la **DESCONEXIÓN DIGITAL** como un derecho de las personas trabajadoras. En vigor desde diciembre de 2018, determina que todas las personas trabajadoras tienen derecho a que, fuera de su horario laboral, sus empleadores respeten su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, con el objetivo concreto de favorecer la conciliación.

Las empresas han de elaborar, junto con la representación legal de los trabajadores, *políticas internas* que aseguren la **DESCONEXIÓN DIGITAL**, con medidas concretas, formación y sensibilización, respecto a un uso razonable de la tecnología, que evite riesgos para la salud. Pese a ello, a finales de 2019, un año después de su entrada en vigor, solo 367 convenios laborales recogen este derecho, de un total de 3.140 convenios firmados. Es decir, poco más del 11% de los convenios.



La pandemia --> --> nos empuja al teletrabajo

A partir de 2020 y debido a la crisis sanitaria, se ha incrementado exponencialmente el trabajo a distancia, que en España, a diferencia de Europa, era una modalidad de trabajo prácticamente residual antes de la pandemia de la COVID-19.

En AYESA AT, el Plan de Igualdad de 2019 recogía como medida clave para la Sección Sindical UGT, **la incorporación del teletrabajo**, con un tímido proyecto piloto que a finales de ese año, tenía a menos del 10% de la plantilla en modo de pruebas. Nuestra lucha constante por introducir esta modalidad de trabajo no presencial, paradójicamente capacitó al empresario para adaptarse, de la noche a la mañana, a la emergencia sanitaria de la primavera de 2020 y poner a prácticamente el 100% de la plantilla en esta nueva modalidad. A raíz de esta nueva experiencia, la dirección de la empresa ha puesto en marcha una nueva organización del trabajo y el espacio físico, con reserva de los puestos de trabajo en los centros, alternando con la modalidad de teletrabajo.

Con este cambio de paradigma, han aumentado el número de denuncias laborales en nuestro país. Según el Ministerio de Trabajo, desde el inicio de la crisis sanitaria en marzo de 2020, Inspección de Trabajo

y Seguridad Social han desarrollado en ese año un total de 7.862 actuaciones en materia de tiempo de trabajo y 868 en relación con horas extraordinarias, categorías en las que se engloban las vulneraciones sobre el derecho a la **DESCONEXIÓN DIGITAL**. De entre todas ellas, se han detectado un total de 1.916 infracciones, con sanciones por un importe total de más de 2 millones de euros.

Pasado el confinamiento, superada la desescalada y a las puertas del perimetraje, **el pasado 14 de octubre de 2020, tu Sección Sindical UGT solicitó por escrito a la Dirección de RRHH de AYESA AT que hiciera respetar el derecho a la DESCONEXIÓN DIGITAL de la plantilla**, tomando las medidas necesarias para asegurar que las comunicaciones al personal empleado —correos electrónicos, mensajes de *chat*, llamadas telefónicas y otros— se realicen razonablemente dentro del horario laboral que tiene estipulado la empresa en su calendario laboral. Ese mismo día, se dio a conocer a la plantilla esta iniciativa. Desde entonces, hemos podido comprobar un cambio en la organización, especialmente en lo relativo a la reserva de puestos de trabajo, que en ocasiones ha tenido a la plantilla realizando gestiones fuera de horario laboral e inclusive, en días festivos.

Experiencias previas en la negociación colectiva

Algunas grandes empresas, principalmente alemanas y francesas, han sido pioneras en el reconocimiento del derecho a la DESCONEXIÓN DIGITAL, introduciendo medidas en sus convenios colectivos, con el objetivo de favorecer la conciliación.

Suelen ser una declaración general de intenciones, que reconocen el derecho a la desconexión, junto con medidas concretas para garantizar su efectividad, que conlleva la obligación a desconectarse de las herramientas de comunicación a distancia. Estos acuerdos carecen de carácter vinculante para las partes, actuando a modo de recomendaciones, lo que refleja la voluntad de introducir las medidas de DESCONEXIÓN DIGITAL de forma progresiva.

Veamos a continuación 10+1 ejemplos de empresas que han sido pioneras en la regulación del derecho a la desconexión.

Volkswagen



En 2011 implanta un sistema que desconecta sus servidores de comunicación de los teléfonos móviles profesionales de su personal, entre las 18:15 horas y las 7 de la mañana del día siguiente.

Mercedes-Benz



Mercedes-Benz

Desde 2016 ofrece a su plantilla la posibilidad de acogerse al sistema *mail on holiday*, por el cual los correos enviados a personal en período de vacaciones, son automáticamente redirigidos a otros contactos disponibles dentro de la empresa, evitando así que lleguen a sus destinatarios durante las fechas en que se encuentran de vacaciones, así como la sobrecarga de mensajes que suele seguir a tales períodos.

Orange



En 2016 acuerda con su plantilla establecer tiempos sin utilización de su mensajería electrónica, en particular, durante las reuniones, para facilitar la concentración.

Michelin



Limita las conexiones de los directivos que viajan entre las 9 de la noche y las 7 de la mañana, y durante todo el fin de semana. En 2016 la empresa establece un control de las conexiones a distancia mediante un sistema de alertas, de manera que envía un aviso a aquellas personas trabajadoras que realicen más de cinco conexiones laborales fuera de su horario, advirtiéndolo de la necesidad de desconectar.

IBM



Deja de controlar los días de vacaciones del personal empleado, argumentando que así estos pueden organizar libremente su ocio y su trabajo.

Daimler



Permite a su plantilla acogerse a un sistema que elimina los correos electrónicos que se les envían mientras están de vacaciones, recibiendo los remitentes un mensaje en el que se informa de la ausencia, derivando a otras personas o bien volviendo a enviar el correo cuando la persona se haya incorporado a su puesto.

Axa



En 2017 el convenio colectivo de la empresa recoge el derecho de las personas trabajadoras a no responder al correo electrónico o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causas de fuerza mayor o excepcionales, así como no atender a las llamadas en su teléfono móvil corporativo una vez haya terminado su jornada.

Santander,
Popular y Pastor



En su acuerdo de homologación de las condiciones sociales de la plantilla, reconoce el derecho a no responder al correo electrónico o mensajes profesionales fuera de sus horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

Ikea



En 2018 introduce el derecho de su personal a no responder comunicaciones por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, *whatsapp*, redes sociales...). Esto supone la obligación de los directivos de respetar ese derecho a la desconexión, imposibilitando el envío de comunicaciones a las personas trabajadoras fuera del horario laboral.

LG U+



Este operador de telefonía de Corea del Sur prohíbe a gerentes el envío de mensajes al personal empleado después de las 8:00 pm, bajo riesgo de sanciones disciplinarias.

Patronales Syntec y Cinov
y los sindicatos CFDT y CFE-CGC

Acuerdo colectivo de carácter sectorial firmado en Francia en 2014, que establece el derecho y la obligación del personal a desconectarse de las herramientas de comunicación a distancia.

Desconectar para conciliar

y ser más eficientes

La DESCONEXIÓN DIGITAL se refiere al derecho de la persona trabajadora a no recibir comunicaciones por ningún medio y al deber del empleador de no ponerse en comunicación con la plantilla fuera del horario laboral o al menos, no exigir ni esperar respuesta.

Puesto que el derecho a la desconexión pretende favorecer la conciliación, este no debería plantearse de forma rígida, ya que podría generar un efecto contrario. Si la conciliación efectiva conlleva una cierta flexibilidad o adaptación horaria, no puede entenderse el derecho a la desconexión de forma imperativa y uniforme para toda la plantilla, ya que sería una afrenta a los intereses de algunas personas

que demandan precisamente flexibilidad para poder conciliar con sus circunstancias personales y familiares.

Será necesaria la formación y sensibilización del personal que lidera los equipos de trabajo, para que asuman una serie de comportamientos clave, que les permita generar distancia entre lo personal y profesional.

Promover la DESCONEXIÓN DIGITAL en la empresa, favorece el descanso y los hábitos saludables, garantizando beneficios directos sobre la salud general de la plantilla, que se verán reflejados de manera positiva en la productividad de la compañía.

AYESA AT

Medidas para desconectar

La Sección Sindical UGT hemos esbozado algunas ideas que consideramos pueden servir de plataforma para una negociación, entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras, que garantice el derecho a la **DESCONEXIÓN DIGITAL** en nuestro entorno laboral. Las enumeramos a continuación:

1 Las personas trabajadoras, con el fin de conciliar la vida personal y laboral, no responderán a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (*email*, mensajería instantánea, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral diaria, excepto causa de fuerza mayor, un perjuicio grave, inminente o evidente. Se exceptúa también cuando se perciba un complemento por disponibilidad. Compromiso por parte de responsables de equipos y dirección de no enviar comunicados fuera de horario.

2 Uso de los dispositivos digitales solo en el ámbito laboral, protegiendo la intimidad de las personas trabajadoras y garantizando la integridad de los dispositivos. Criterios de utilización de medios, con un sistema de desconexión automático en función de los horarios existentes, comprendido entre los 30' posteriores a la hora de salida y los 30' anteriores al horario de entrada.

3 Garantizar el tiempo de descanso y el derecho a la **DESCONEXIÓN DIGITAL** de la plantilla durante los permisos laborales y vacaciones.

4 Poner fin a los tramos de vacaciones, para favorecer la conciliación de cada persona y sus necesidades particulares.

5 Reserva del puesto de trabajo exclusivamente en horario laboral. A finales de semana, todo el personal debe conocer la planificación de la semana siguiente. Tras las vacaciones o una incapacidad temporal, se retorna en la modalidad de trabajo a distancia durante la primera semana.

6 Las reuniones telemáticas o presenciales se realizarán siempre en horario laboral. No se convocarán en vísperas de festivos, ni viernes.

7 Garantizar que la formación del personal se realizará exclusivamente en horario laboral.

8 Formación y sensibilización para el uso razonable de las herramientas TIC, para la prevención del estrés tecnológico.



PARTICIPA

PARTICIPA

PARTICIPA

Conciliar es TU DERECHO

¿Cuales son tus propuestas? Queremos conocer tu opinión.

Escríbenos a consulta@UGT-AAT.org

La Sección Sindical UGT nos tomamos muy en serio tu descanso. No te enviamos comunicados fuera de horario laboral.

Bibliografía y documentación

La desconexión digital como límite frente a la invasión de la privacidad. —Nuria Reche Tello

<https://www.upf.edu/documents/3885005/228606452/3.+Reche.pdf/da310e08-ebe0-be4a-9373-6860302a375e>

Trabajadores en lucha para que su empresa no les contacte fuera del horario laboral. —El País

<https://elpais.com/economia/2020-10-08/trabajadores-en-lucha-para-que-su-empresa-no-les-contacte-fuera-del-horario-laboral.html>

La desconexión digital es un derecho, le recuerda UGT a la patronal de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro. —FeSMC-UGT

<https://financiero.fesmcutg.org/2019/10/18/la-desconexion-digital-es-un-derecho-le-recuerda-ugt-a-la-patronal-de-cajas-y-entidades-financieras-de-ahorro/>

El derecho a la desconexión digital no despegó: solo está en el 11% de los convenios laborales firmados este año. —ElDiario.es

https://www.eldiario.es/tecnologia/derecho-desconexion-digital-fracasa-primer_1_1192254.html

Tecnología para controlar el derecho a la desconexión digital en tiempos de teletrabajo. —Europa Press

<https://www.europapress.es/portaltic/sector/noticia-tecnologia-controlar-derecho-desconexion-digital-tiempos-teletrabajo-20200520142607.html>

Desconexión digital: cómo conciliar y aumentar la productividad de tus empleados. —b-talent.com

<https://b-talent.com/es/blog/desconexion-digital-como-conciliar-y-aumentar-la-productividad-de-tus-empleados/>

Desconexión digital. —UGT Comunicaciones

<https://www.ugtcomunicaciones.es/wordpress/desconexion-digital-2/>

UGT firma el acuerdo de desconexión digital y registro de jornada en Telefónica. —FeSMC-UGT

<https://comunicaciones.fesmcutg.org/2019/07/17/ugt-firma-el-acuerdo-de-desconexion-digital-y-registro-de-jornada-en-telefonica/>

Guía de buenas prácticas | Digitalización y conectividad. —Secretaría de Política Industrial de UGT-FICA

https://www.ugt-fica.org/images/RETOS_21_enero_2019_web_vx.pdf

GRACIAS d(-_^) por tu tiempo

UGT-AAT.org 