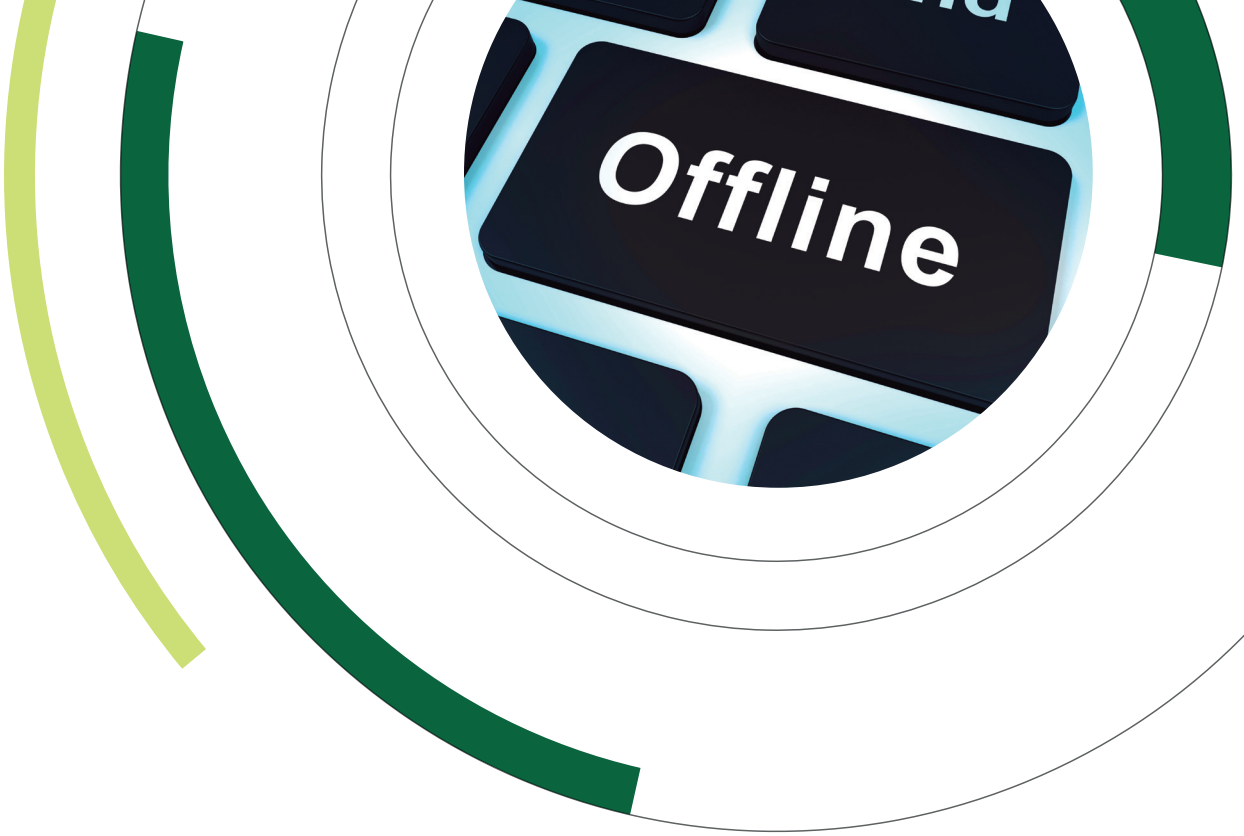
aldesa

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL DE GRUPO ALDESA, S. A.

VALORES QUE REFLEJAN NUESTRA CULTURA CORPORATIVA



Índice

1. OBJETO Y PRINCIPIOS 04

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN 04

3. MEDIDAS 05

4. VACACIONES, TIEMPOS DE DESCANSO Y PERMISOS 05

5. CURSOS DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL 06

6. REUNIONES EN HORARIO LABORAL 06

7. EXCEPCIONES 06

8. VIGENCIA 06

1. Objeto y principios

La evolución tecnológica ha causado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales, facilitando el trabajo y conectividad entre la plantilla y la empresa. Pero, por otra parte, esta conectividad permanente afecta al ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras. Un uso abusivo de la misma puede conllevar la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), referente al derecho a la desconexión digital, reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en

"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."

Esta normativa modifica así, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores mediante la inclusión del artículo 20.bis, haciendo referencia a los derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, que dispone lo siguiente:

"Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales."

GRUPO ALDESA, S. A. reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, garantizando, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

El objeto de esta política es garantizar el derecho a la desconexión digital a través de la implantación de medidas que permitan limitar los inconvenientes de la inclusión de las herramientas digitales en la vida laboral y su intromisión en el ámbito personal, mejorando así la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional, logrando una mejor ordenación del tiempo de trabajo y contribuyendo a la optimización de la salud laboral.

2. Ámbito de aplicación

Este acuerdo resulta de aplicación para toda la plantilla con cualquier tipo de contrato y jornada, perteneciente a cualquier grupo y categoría profesional, trabajando presencialmente o con acuerdo total o parcial de trabajo a distancia y aplicado a todos los centros de trabajo y dependencias de la empresa.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando.

3. Medidas

En aras a hacer efectivo el derecho a la desconexión digital, se establece las siguientes medidas:

A. Ordenación del tiempo de trabajo en función de los horarios oficiales aplicables:

La jornada de trabajo de las personas trabajadoras de GRUPO ALDESA, S. A. se ajusta al siguiente régimen horario:

- Jornada laboral ordinaria de lunes a jueves: se enmarca entre las 08.30 y 9.30 horas de inicio y las 18 y 19:30 horas de finalización (ocho horas y media efectivas de trabajo al día).
- Jornada laboral ordinaria viernes: se enmarca entre las 08.30 y 9.30 horas de inicio y las 14.30 y 15.30 horas de finalización (seis horas efectivas de trabajo al día).
- Jornada laboral intensiva de lunes a jueves: se enmarca entre las 08.00 y 9.30 horas de inicio y las 14.30 y 15.30 horas de finalización (siete horas efectivas de trabajo al día).

Para garantizar los horarios de trabajo, GRUPO ALDESA, S. A. utilizará un sistema de control horario como establece la Ley.

B. Derecho de las personas trabajadoras a no responder emails o mensajes profesionales fuera del horario laboral:

GRUPO ALDESA, S. A. garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral oficial para España, conforme al horario establecido en el apartado anterior.

Las personas trabajadoras de GRUPO ALDESA, S. A. tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en la medida 7 de esta Política.

Los superiores jerárquicos o coordinadores de equipos cumplirán especialmente la política de desconexión digital, no requiriendo respuesta a las comunicaciones enviadas fuera del horario de trabajo o próximo a su finalización, si esto supone realizar trabajo efectivo que pueda alargarse durante su tiempo de descanso, y las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a dichas comunicaciones hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

C. Comunicaciones fuera del tiempo de trabajo:

Se prohíbe el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral oficial.

Cuando se tengan que enviar emails fuera del horario de trabajo se utilizará siempre la configuración de envío retardado para que los emails lleguen dentro del horario oficial establecido.

4. Vacaciones, tiempos de descanso y permisos

GRUPO ALDESA, S. A. garantiza a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo de vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidad temporal o excedencias.

Durante estas ausencias deberá dejarse un mensaje de aviso automático de "fuera de la oficina" en el correo electrónico con indicación de la duración del período de ausencia y de los datos de contacto de la persona trabajadora designada para su sustitución durante el mencionado período, o el medio de contacto únicamente para responder a urgencias y/o emergencias en aquellas posiciones que no disponen de la opción de que cualquier otro compañero pueda atender toda o parte de su función.

5. Cursos de formación y sensibilización en materia de desconexión digital

En evitación del riesgo de fatiga informática, GRUPO ALDESA, S. A. se compromete a promocionar acciones de sensibilización a todos los niveles de la organización, sobre el buen uso de las tecnologías y sobre el derecho a la desconexión digital. Para ello se informará y formará al personal de la Compañía sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias tanto laborales como personales de toda la plantilla.

En este sentido, GRUPO ALDESA, S. A. reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho y, como tal, establece que el ejercicio del mismo por parte de las personas trabajadoras no repercutirá negativamente en su desarrollo profesional ni podrá ser objeto de sanción disciplinaria, siempre y cuando sea ejercido en los términos establecidos en esta política y en el ordenamiento jurídico vigente.

6. Reuniones en horario laboral

La convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como, las que se lleven a cabo con clientes, 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.

A estos efectos, el tiempo de reuniones deberá estar siempre comprendido entre las 09:30 y las 17:00 horas, o entre las 09:30 y las 13:30h, en el caso del horario en jornada intensiva, para asegurar una correcta conciliación para las personas trabajadoras que requieren el uso de la flexibilidad horaria.
Las reuniones de trabajo, deberán convocarse por un tiempo razonable y estableciendo unos objetivos claros para la misma. Por otra parte, todos los participantes deberán asegurarse de llevar el tema a tratar analizado previamente y con las propuestas oportunas, con la finalidad de optimizar al máximo esos tiempos de reunión.

7. Excepciones

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en situaciones en las que concurran circunstancias de fuerza mayor. En dichos supuestos, la Compañía o compañero/a que lo requiere contactará con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

Debiendo entenderse por circunstancias de fuerza mayor las recogidas en los **Criterios Técnicos DGITSS nº 14/1998, de 12-3-98, 85/2010, de 14-09-2010**, tales como:

a) La inimputabilidad, esto es, que el hecho que genera la fuerza mayor sea independiente de la voluntad del empresario (ausencia de culpa y presencia de una diligencia normal en el comportamiento del empresario).

b) La imprevisibilidad (art. 1105 Código Civil) que según la doctrina civilista ha de interpretarse normalmente y según las circunstancias (concepto relativo o noción variable).

c) Inevitabilidad en caso de que el hecho fuese previsible (art. 1105 Código Civil). Lo inevitable es también concepto relativo y que debe interpretarse desde posiciones de razonabilidad y del orden corriente de las cosas

8. Vigencia

La presente política interna de regulación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de GRUPO ALDESA, S. A. entrará en vigor el día 21 de septiembre de 2023, pudiéndose revisar y/o modificar cuando así lo hagan los textos legales que establecen o regulan el derecho a la desconexción digital o cuando concurran circunstancias de fuerza mayor.

Chile

Colombia

Dinamarca

Eslovaquia

España

Guatemala

Hungría

India

México

Noruega

Perú

Polonia

Portugal

Rumanía

Uruguay

aldesa

www.aldesa.es

Aprobado por: Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de Grupo Aldesa, S. A.
Código de la normativa: POL-RRHH-RRLL-01-1
Versión de la revisión: 0
Fecha: 20 de septiembre de 2023