

Política de Desconexión Digital para trabajadores

(PLT-30)

Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales
y Garantía de los Derechos Digitales.

C.P.R.E.E. EL BUEN PASTOR - ASCOPAS

1.- OBJETIVO Y ALCANCE

La nueva **LOPD-GDD 3/2018** en su “Disposición final decimotercera. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*” ha introducido un **nuevo artículo 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores**, que reza:

“Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. 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.”

Así mismo, en la mencionada ley orgánica se introduce un nuevo TÍTULO X, a cerca de la “Garantía de los Derechos Digitales”, en el que encontramos el siguiente desarrollo normativo que afecta a las relaciones labores de la entidad y que se detallan a continuación:

Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.
2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

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 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 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica. (“El deber de información previsto en el artículo 12 del Reglamento (UE) 2016/679 se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También podrá incluirse en el dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet a esta información. En todo caso, el responsable del tratamiento deberá mantener a disposición de los afectados la información a la que se refiere el citado reglamento.”)

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Artículo 91. *Derechos digitales en la negociación colectiva.*

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, convalidado por el Congreso, modifica el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, instaurando ***el deber de la empresa de garantizar el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.***

2.- MEDIDAS A ADOPTAR

PLT-30-01 – Dispositivos tecnológicos corporativos

Los dispositivos tecnológicos (los smartphones o teléfonos inteligentes, las tabletas, los ordenadores portátiles, ... etc.) y sus contenidos, puestos a disposición de los trabajadores, podrán ser revisados por el empleador para verificar su correcto uso. El empleador podrá acceder a las comunicaciones electrónicas del trabajador (correo electrónico e Internet) y a los contenidos derivados del uso de dispositivos corporativos, a los efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales en general, así como garantizar la seguridad e integridad de la información y de los sistemas y redes informáticas corporativas, y prevenir responsabilidades que para la empresa pudieran derivar de actuaciones ilícitas (como por ejemplo la instalación y utilización de software sin la debida licencia).

PLT-30-02 – Mensajes y llamadas fuera de la jornada laboral

En general, no se espera del trabajador ni se incentiva a que continúe revisando, una vez terminada la jornada laboral acordada o en períodos vacacionales, ni mucho menos contestando, posibles mensajes o llamadas relacionadas con su prestación laboral.

Excepcionalmente y cuando la función desempeñada por el trabajador haga aconsejable o conveniente que chequee el teléfono corporativo o el correo electrónico corporativo o la aplicación corporativa de mensajería, una vez transcurrido el horario habitual de su jornada laboral ordinaria, se suscribirá un acuerdo por escrito en el que se fijará una hora concreta u horquilla horaria durante el que deberá revisar que no se ha producido ninguna urgencia. Se entenderá como situación de urgente necesidad, por ejemplo, aquella que habitualmente puede resolverse mediante una instrucción o directriz clara, que se puede transmitir mediante una llamada o mensaje corto, y que evita una previsible o probable implicación significativamente mayor de recursos corporativos a posteriori, en caso de no ser atajada o resuelta de forma temprana.

En el centro se pueden encontrar la situación excepcional de los puestos ATEs (auxiliares técnicos educativos) y los conductores, dada que por necesidades del servicio que desempeñan puede resultar necesario el contacto fuera de la jornada laboral.

PLT-30-03 – Prolongación de la jornada laboral

Las situaciones de prolongación de jornada por circunstancias especiales se compensarán en metálico o en horas libres previa aprobación de la Dirección o del Departamento de RR.HH. conforme a la normativa legal ordinariamente aplicable.

PLT-30-04 – Geolocalización

Los dispositivos de geolocalización de trabajadores, incluyendo los vehículos y dispositivos electrónicos que incorporan dicha funcionalidad, serán desactivados por el trabajador fuera de la jornada laboral.

PLT-30-05 – Registro de la Jornada Laboral

El empleador ha puesto a disposición de trabajador un sistema de Registro de Jornada Laboral (ROL) de acuerdo con lo indicado en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho registro incluye el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo. La documentación generada por dicho registro será conservada al menos durante 4 años, y puesta a disposición de cualquier trabajador que lo solicite.

3.- ACEPTACIÓN Y PUESTA EN MARCHA

La empresa ASOCIACIÓN COMARCAL DE PADRES PROTECTORES DE MINUSVALIDOS PSÍQUICOS aprueba la presente política, y ordena su inmediato cumplimiento y supervisión periódica.

En