



PROPUESTA SIE 12-05-2022

**POLITICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA
DESCONEXION DIGITAL DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS DE ENDESA**

INDICE

Capítulo I. Disposiciones generales

Capítulo II. Modalidades del ejercicio a desconexión digital.

Capítulo III. Seguridad y salud laboral.

Capítulo IV. Formación.

Capítulo V. Excepciones a la aplicación de la Política de Desconexión Digital.

Capítulo I.- Disposiciones generales.

PRIMERO. – Antecedentes y Objeto.

En virtud de lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

De conformidad con lo establecido con el artículo 46 del V Convenio Colectivo Marco de Endesa, la presente Política ha de definir las modalidades del ejercicio del derecho a desconexión digital y las actuaciones formativas y de sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

SEGUNDO. – Ámbito funcional y territorial.

El ámbito funcional de la presente Política coincidirá con el ámbito funcional y territorial del Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa vigente, así como aquellas sociedades que en el futuro puedan incluirse en su ámbito funcional.

TERCERO. - Ámbito personal.

La presente Política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional

CUARTO. - Ámbito temporal.

La vigencia de esta Política se iniciará desde el XX de XXXX de 2022 y su vigencia será ~~la del V Convenio Colectivo Marco de Endesa~~. Hasta la firma del próximo convenio

Capítulo II. – Medidas del ejercicio a Desconexión Digital.

Endesa garantizará a través de las distintas Medidas que se detallan a continuación el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

QUINTO. – Tiempo de trabajo.

a) Comunicaciones.

a.1.- ~~Se procurará en la medida de lo posible que el~~ El envío de comunicaciones profesionales o realización de llamadas telefónicas ~~se realice~~ deberá ser dentro del horario laboral del emisor, ~~tratando de evitar las comunicaciones después de las 19.00 horas y hasta las 07.00 horas.~~

a.2.- No obstante lo anterior, en el caso de ser necesaria la comunicación, la persona trabajadora una vez finalizada su jornada laboral tendrá derecho a no dar respuesta, salvo que concurren las circunstancias excepcionales destacadas en el Capítulo V de esta Política.

b) Organización del trabajo:

La ejecución del trabajo debe respetar la jornada laboral de la persona trabajadora, al objeto de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para ello:

b.1.- Las convocatorias de reuniones se realizarán, ~~en la medida de lo posible~~ respetando las agendas de los compañeros, para lo cual será necesario la actualización de las mismas con carácter permanente, así como su tiempo de descanso.

Tratar la posibilidad: De manera automatizada, cuando el trabajador inicie jornada o la finalice en el clic tac, que la aplicación, ponga aviso a los sistemas, Outlook, móvil, etc, que la persona ha finalizado su jornada y que excepto en los casos del capítulo V

b.2.- Así mismo, se establecen las buenas prácticas en la celebración de reuniones que se basarán principalmente en:

- La finalización de las reuniones dentro del horario laboral.
- Evitar, en la medida de lo posible, que el tiempo destinado diariamente a reuniones sea superior a 4 horas.

b.3.- Tiempo Libre.

Al objeto de garantizar los periodos de descanso legal, permisos, vacaciones u otras licencias retribuidas, como establece la legislación vigente, no se podrá

~~enviar se evitarán~~ comunicaciones que requieran la participación de la persona trabajadora ~~en esos periodos de tiempo~~, a menos que concurran las circunstancias descritas en el Capítulo V, ~~o se trate de personas trabajadoras cuyas funciones deban desarrollarse en festivos o aquellas otras que desarrollen su trabajo en horarios especiales.~~

SEXTO. – Herramientas informáticas o tecnológicas.

- a) Las personas trabajadoras realizarán un uso adecuado de los medios informáticos o tecnológicos puestos a su disposición por la Empresa y de acuerdo con los términos previstos en el ~~Capítulo XVIII del V~~ Convenio Colectivo Marco de Endesa vigente, evitando su uso fuera de la jornada de trabajo.
- b) En el caso que se tengan que enviar comunicaciones o peticiones fuera del horario de trabajo, se recomienda al emisor hacer un envío retardado ajustado con la finalidad de que éstas lleguen dentro del horario laboral del destinatario.

La persona destinataria de esas comunicaciones tendrá derecho a no considerarlo como recibido ~~dar respuesta~~ hasta el inicio de la siguiente jornada laboral, a excepción de los supuestos que se contemplan en el Capítulo V.

- c) Se procurará la utilización de mensajes de respuesta automática en caso de la finalización de la jornada, ausencias por vacaciones u otras licencias retribuidas de larga duración.

Capítulo III. Seguridad y Salud Laboral.

SEPTIMO. – Información/Sensibilización de riesgos de la no desconexión.

- a) Con la entrada en vigor de esta Política, la Empresa realizará jornadas de información y sensibilización que tendrán como finalidad primordial poner en conocimiento de las personas trabajadoras los riesgos que conlleva la no desconexión, para la salud física y mental y por ende la fatiga informática.
- b) Se deberá incorporar en las evaluaciones de riesgos y seguimientos de los comités de salud laboral, la conectividad y sus riesgos de las personas trabajadoras.
- c) Los gestores de personas han de fomentar y promover el uso seguro de las tecnologías puestas a disposición por la Empresa a las personas trabajadoras.
- d) Los gestores de personas deberán servir de ejemplo para cumplir lo descrito ~~en los puntos de los Capítulo II y III.~~ esta política de desconexión digital

Capítulo IV. Formación.

OCTAVO. - Con el objetivo de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital, la Empresa llevará a cabo actividades formativas y de sensibilización dirigidas a todas las personas trabajadoras a las que sea de aplicación esta Política, que se basarán, entre otras, en las siguientes medidas:

- Fomentar el uso adecuado de las herramientas informáticas y tecnológicas puestas a disposición de las personas trabajadoras.
- Formación y recursos relacionados con la desconexión y el descanso.
- Formación y recursos para un uso razonable de los medios de trabajo tecnológicos.

Capítulo V. Excepciones a la aplicación de la Política de Desconexión Digital.

NOVENO. – En virtud de lo contemplado en el artículo 46 del V Convenio Colectivo Marco de Endesa, no será de aplicación la Política de Desconexión Digital en los supuestos establecidos para ~~tales como~~ causas de fuerza mayor y en los días que la persona trabajadora se encuentre por su cuadrante en la situación de guardias localizables, reten, disponibles priorizados o mayor dedicación ~~o circunstancias similares contempladas en negociación colectiva.~~

A XX de XXXX de XXXX