

Política interna Derecho a la desconexión digital¹ y trabajo a distancia

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los recursos que la Sociedad pone a disposición del trabajador, pueden ser accedidos no sólo desde las instalaciones físicas de la misma, sino también desde el domicilio del trabajador y otros lugares.

La Sociedad muestra una especial sensibilidad hacia los derechos del trabajador (i) a la desconexión digital² y a (ii) la conciliación de su actividad laboral y su vida personal y familiar.

La Sociedad considera que la implantación de un sistema de teletrabajo total o parcial puede:

- facilitar la gestión de situaciones personales puntuales o recurrentes del trabajador,
- una flexibilidad horaria total sin menoscabo del cumplimiento de la jornada laboral,
- un menor consumo de tiempo y recursos en desplazamientos
- un mayor nivel de concentración,
- y en definitiva, mayor eficacia y eficiencia beneficiosas para ambas partes.

En consecuencia, la Sociedad ha aprobado (previo informe de la representación legal de los trabajadores) la presente política cuyo objetivo es regular la posibilidad de que todo o parte de la prestación laboral pueda prestarse desde el domicilio del trabajador, de modo que no se produzca impacto alguno en el rendimiento laboral del trabajador para la empresa, en la seguridad de la información corporativa y redes y dispositivos informáticos a los que acceda, ni en términos de seguridad en el puesto de trabajo y demás derechos del trabajador, incluido el de respeto a su jornada laboral.

Asimismo, se reconoce este derecho a todos los trabajadores sometidos al régimen de trabajo a distancia en sus modalidades parcial o total.

¹ La nueva LOPDGDD 3/2018 ha introducido un nuevo art. 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores: «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.»

² El nuevo artículo 88.3 de la LOPDGDD 3/2018 dispone: “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”.

1.- RÉGIMEN GENERAL DE DESCONEXIÓN DIGITAL

El sistema de “registro de inicio y fin de jornada laboral” se realizará mediante [xxx].³

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

Las situaciones de prolongación de jornada por circunstancias especiales, se compensarán en metálico o en horas libres previa aprobación de la Dirección/Departamento de RRHH conforme a la normativa legal y convencional ordinariamente aplicables.

En los períodos vacacionales, se deberán cumplir las consignas previstas en la política de turnos y determinación de personal de “backup” para cada puesto, de modo que la actividad de la Sociedad pueda seguir desarrollándose sin interrupción ni contingencia alguna, en ausencia del trabajador.

Excepcionalmente y cuando la función desempeñada por el trabajador, haga aconsejable o conveniente que chequee el teléfono corporativo/correo electrónico corporativo/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.

Acciones de formación en la materia⁴

[incluir acciones en el plan de formación de la sociedad, de acuerdo con el nuevo artículo 88.3 LOPDGDD]

Garantías del trabajador:

En cualquier caso, el tiempo de chequeo “after hours” [xx minutos][diarios] que excepcionalmente se requiera del trabajador, se compensará con horas/días libres a acordar personalmente con el departamento de RRHH, para que el tiempo de dedicación durante el horario habitual y el checking acordado no supere la jornada laboral máxima prevista.

Medidas compensatorias tentativas:

[posibilidad de plantear guardias rotatorias entre distintos perfiles con la misma función a estos efectos] [posibilidad de plantear el disfrute de un determinado “crédito” de horas favorable al trabajado a cambio de estos momentos diarios de conexión.]

2.- RÉGIMEN DE AUTORIZACIÓN DE RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA (TELETRABAJO)

Solicitud

³ Obligación introducida por el RD-L 8/2019 de 12 de marzo.

⁴ Nuevo artículo 88.3 LOPDGDD “...acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática...”

El trabajador por iniciativa propia y justificando la causa, y la propia Sociedad, podrán iniciar expediente de autorización de aplicación del régimen total o parcial de trabajo a distancia o teletrabajo 5.

[contenido de la solicitud, persona responsable de tomar la decisión, reporte o persona cuya opinión deberá ser tomada en cuenta, habilitación del coste aparejado a dicho régimen por el departamento financiero]

Autorización

Si la decisión –que en todo caso será discrecional de la Sociedad- es positiva, se formalizará por escrito con el trabajador.

En dicho documento se concretarán los siguientes extremos:

- [horario mínimo concurrente con el de la jornada habitual de la Compañía]
- [sistema de “registro” de inicio y fin de jornada laboral],
- [duración prevista del régimen],
- [activos asignados y gastos recurrentes autorizados en relación con el teletrabajo],
- [modalidad y nivel de control o seguimiento sobre la prestación laboral],
- [identificación del día o número de días que obligatoriamente deberá acudir a las instalaciones de la Sociedad a reportar o a asistir a reuniones con clientes o de coordinación].

Medidas de seguridad específicas aplicables en régimen de teletrabajo

La sociedad autorizará este régimen de trabajo bajo la premisa del cumplimiento responsable de la prestación laboral por parte del trabajador. Huelga decir que los altos estándares de excelencia, seguridad, confidencialidad, prevención de riesgos laborales [...] exigibles en las instalaciones de la Sociedad, son igualmente aplicables y exigibles en lo que resulte necesario y razonable, allí donde el trabajador cumpla su prestación bajo este régimen.

Esta política se remite a las políticas internas relevantes aplicadas en cada caso por la Sociedad.

Sin perjuicio de la política de uso de dispositivos informáticos genérica, se deberán cumplir con especial celo por el trabajador las siguientes cautelas:

En el desempeño de su prestación laboral el trabajador sólo podrá utilizar su equipo informático corporativo, y sólo podrá conectarse a su red corporativa mediante la conexión VPN segura proporcionada.

Está terminantemente prohibido:

- Utilizar otros dispositivos informáticos diferentes a los suministrados.
- Almacenar información corporativa en dispositivos informáticos o de almacenamiento externo distintos de los suministrados.
- Instalar software no autorizado expresamente por la Sociedad.
- Permitir el acceso o uso de dispositivos, redes, información en ellos alojada, acceso VPN, o contraseñas con terceros, sin excepción alguna no autorizada previamente por escrito por la Sociedad.
- Conectarse a internet los dispositivos corporativos utilizando redes WIFI públicas sin utilizar el acceso VPN corporativo.

⁵ Regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores

- Hacer copias de backup distintas de las realizadas por los servicios de IT de la Sociedad.

El uso de internet desde su domicilio será responsabilidad exclusiva del trabajador. La sociedad, en su caso, únicamente reembolsará total o parcialmente su coste [cuando se acredite por el trabajador no disponer de servicio de internet, o no del ancho de banda necesario para cumplir su prestación laboral].

El medio de comunicación entre trabajador y Sociedad (siempre corporativo) y el tiempo esperado de respuesta, desde el requerimiento de la sociedad, se acordará con el trabajador caso por caso.

Medidas de prevención.

Es obligatoria la realización de una autoevaluación del propio puesto de trabajo, en el lugar donde el trabajador decida trabajar, a través de la metodología/sistema suministrado por la Sociedad.

Política vinculante

El trabajador queda informado de que el incumplimiento de las presentes normas supone una infracción muy grave de sus obligaciones contractuales, y [caso de reincidencia tras un primer aviso por escrito] susceptible de ser sancionada con el despido disciplinario, dada la importancia que tienen dichas normas en la sociedad.

Control sobre el uso y contenidos de las redes y dispositivos digitales corporativos

Sin perjuicio de lo establecido en la política específica sobre el tema, la Sociedad podrá acceder a las comunicaciones electrónicas del Trabajador (correo electrónico e Internet) y a los contenidos derivados del uso de dispositivos corporativos, a los siguientes efectos:

- A efectos del control del cumplimiento de las obligaciones laborales en general, y de esta política (o de cualesquiera otras políticas internas de obligatorio cumplimiento que se le comuniquen al Trabajador en cada momento y a las que queda obligado),
- De garantizar la seguridad e integridad de la información y de los sistemas y redes informáticas corporativas,
- De prevenir responsabilidades que para la Sociedad pudieran derivar de actuaciones ilícitas (como por ejemplo la instalación y utilización de software sin la debida licencia).

Última revisión: (mes/año)

Si consideras que este documento puede ser útil para tu empresa o para tu práctica, sólo te pido que contribuyas con lo que consideres justo en <https://www.goteo.org/invest/lista-viernes>

Como sabes, ese dinero **no es para Jorge García, sino para ti**: los fondos irán a una Fundación que pagará:

- o a los colaboradores que hicieron posible Lista Viernes,
- o la optimización y ampliación de las funcionalidades de Lista Viernes.

(para disfrutarlas sólo tienes que apuntarte en www.listaviernes.es) **Apúntate.**

Más recursos jurídicos de interés en:

<https://jorgegarciaherrero.com/blog>
<https://secuoyagroup.com/blog>