
	Política DESCONNEXIÓ DIGITAL	Bacallà: Xxxxxx
		Edició 01
		Dades 26/11/2019
		Pàg.: Pàgina 1 de l' 5

I. Control de Canvis		Punts

Realitzat: Direcció de persones REVISAT: Direcció gestió mediambiental i qualitat APROVAT: Gerència		
Nom i signatura: Meritxell Ruf Data: Juny 2020	Nom i signatura: Gemma Gargallo Data: Juny 2020	Nom i signatura: Miguel Angel Clavero Data: Juny 2020

	Política DESCONNEXIÓ DIGITAL	Bacallà: XXXXXX
		Edició 01
		Dades 26/11/2019
		Pàg.: Pàgina 2 de l' 5

1 ¿Per què?

1.1 Antecedents

Amb data 7 de desembre de 2018 va entrar en vigència la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals (en endavant, " La Llei Orgànica de Protecció de Dades") per la que es modifica, entre altres disposicions legals, el Text Refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (en endavant, Estatut dels Treballadors) mitjançant la inclusió d'un nou article, el 20 bis.

Amb motiu de la regulació dels drets i llibertats predicables a l'entorn d'Internet, així com els drets de seguretat i educació digital , és reconeix , per primera vegada, en la regulació espanyola, el dret a la desconnexió digital en el marc del dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals en l' àmbit del treball

En aquest sentit, en l'article 88 de la Llei Orgànica de Protecció de Dades es recull l'obligació de l'empresa d'establir una política interna sobre les modalitats de l'exercici del dret a la desconnexió digital, prèvia audiència dels representants dels treballadors


En aquest article s'estableix el dret a la desconnexió digital com a procediment que ha de garantir a les persones treballadores el respecte pel seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seva intimitat personal i familiar, més enllà del temps de treball determinat legalment o convencionalment.

A més, conté l' obligació d' establir una política interna adreçada a les persones treballadores, sense exclusió del personal directiu i preveu que es preservi el dret a la desconnexió digital en els supòsits de finalització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de la persona treballadora vinculat a l' ús , amb fins laborals d'eines tecnològiques . Aquesta política interna haurà de contenir accions formatives i campanyes de sensibilització sobre l' ús d ' eines tecnològiques amb l' objectiu d'evitar el cansament informàtic.

La Disposició Final dècima tercera de la Llei Orgànica de Protecció de Dades afegeix un nou article a l'Estatut dels Treballadors, el 20 bis, segons el qual, es reconeix, de manera molta amplia i genèrica, el dret a la intimitat enfront l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, deixant un ampli marge de llibertat a les parts per procedir a la seva regulació.

2 On?

Aquesta política s'aplica al personal del Grup TERSA, situat a Sant Adrià de Besòs, Gavà i Barcelona

	Política DESCONNEXIÓ DIGITAL	Bacallà: Xxxxxx
		Edició 01
		Dades 26/11/2019
		Pàg.: Pàgina 3 de l' 5

3 ¿Què?

3.1 Desconnexió Digital

Mesures

3.1.1 primer

El Grup TERSA, garantirà a les seves persones treballadores el dret a la desconnexió digital una vegada finalitzada la jornada laboral


Les persones treballadores del Grup TERSA tindran dret a no respondre cap comunicació, fos quin fos el mitjà utilitzat (e-mail, WhastsApp, telèfon, etc) una vegada finalitzada la seva jornada laboral, excepte que concorrin les circumstàncies senyalades en la mesura quinta d'aquest document.

Segon. -Els treballadors assumeixen l'ús adequat dels mitjans informàtics i tecnològics posats a disposició per l'empresa, evitant en la mesura del possible la seva ocupació fora del dia estipulat.

Aquells que tenen la responsabilitat d'un equip de persones han de complir especialment amb les polítiques de desconnexió digital, ja que són una posició referent respecte als equips que coordinen. Per tant, els superiors jeràrquics, els directors/responsables d'altres departaments o els companys s'abstindran de requerir una resposta en les comunicacions enviades als treballadors fora de les hores de treball o prop de la finalització de la seva jornada, sempre que poguessin implicar pels destinataris de les mateixes la realització d'un treball efectiu que previsiblement pot perllongar-se e envair el seu temps de descans. Per tant, les persones que siguin destinataris de la comunicació tindran dret a no donar resposta fins a l'inici de la jornada laboral següent.

En aquest sentit, en cas d'enviar una comunicació que pugui suposar una resposta fora de l'horari establert a l'efecte, el remitent assumirà expressament que la resposta pot esperar al següent dia hàbil.

Tercer. – Per tal de garantir el dret a la desconnexió digital en relació amb la conciliació efectiva de la vida personal, familiar i laboral, la convocatòria de reunions de treball, tant a nivell intern com els que es porten a terme amb clients, així com la formació obligatòria, es realitzarà tenint en compte la durada aproximada i, preferiblement no s'allargarà més enllà de la finalització de la jornada ordinària de treball, de manera que el temps de descans dels treballadors no es vegi afectat.

	Política DESCONNEXIÓ DIGITAL	Bacallà: Xxxxxx
		Edició 01
		Dades 26/11/2019
		Pàg.: Pàgina 4 de l' 5

De manera excepcional, i sempre que es compleixin les circumstàncies establertes en la mesura quinta, no s'aplicarà el paràgraf anterior.

Quart. – Grup Tera garantirà als treballadors el dret a la desconnexió digital durant el període de les seves vacances, dies de permisos retribuïts, descansos diaris i setmanals, períodes de baixes mèdiques, paternitats, maternitats...

Els treballadors hauran de deixar un missatge d'avís en el correu electrònic amb la menció de "absent", indicant les dades de contacte de la persona treballadora que ha estat designada per a la seva substitució, així com les dates de durada dels períodes referits anteriorment.

Cinquè. – No serà d'aplicació les mesures que garanteixen el dret a la desconnexió digital en els casos en què hi hagi circumstàncies de força major o que impliquin danys greus, imminents o d'evident perjudici empresarial o del negoci, que la seva urgència temporal necessiti indubtablement d'una resposta immediata.

En aquests casos, l'empresa que requereixi una resposta de la persona treballadora, un cop finalitzada la jornada laboral, es posarà en contacte amb el treballador preferentment per telèfon per informar-li de la situació d'urgència que motiva aquesta situació. D'aquesta forma, el temps de treball així requerit podrà qualificar-se com hora extraordinària.

Queda exclosa l'aplicació del dret a la desconnexió digital als treballadors que romanguin a disposició de l'empresa i perceben un complement de "disponibilitat" o d'un altre naturalesa similar, entenent que durant el temps d'atenció continuada en règim de localització, la persona treballadora tindrà l'obligació d'atendre les comunicacions de l'Empresa.


Sisè. – L'Empresa garantirà el dret a la desconnexió digital tant als treballadors que realitzin la seva jornada laboral presencial com en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància.

Setè. – L'empresa implementarà mesures de sensibilització sobre les que s'empara el dret a la desconnexió digital. Per a les quals els treballadors seran informats i/o formats sobre la protecció necessària d'aquest dret, tenint en compte les circumstàncies, tant laborals com personals de totes les persones treballadores, i a aquest efecte, tota la informació i/o formació que necessitin per a la comprensió i aplicació posterior de les mencionades mesures protectores del dret a la desconnexió digital seran posades a la seva disposició.

Correspon als responsables d'un equip i/o superiors jeràrquics dels treballadors, a promoure i educar a través de la pràctica responsable de les tecnologies i complir el dret a la desconnexió digital.

Vuitena. – L'empresa no pot sancionar disciplinàriament els treballadors amb motiu de l'exercici del seu dret a la desconnexió digital en els termes establerts en aquesta política. L'exercici del dret a la desconnexió digital no tindrà un impacte negatiu en el desenvolupament professional dels treballadors.

Novena. – L'empresa reconeix i formalitza el dret a la desconnexió digital com a dret, encara que no com a obligació, aplicable a totes les persones

	Política DESCONNEXIÓ DIGITAL	Bacallà: XXXXXX
		Edició 01
		Dades 26/11/2019
		Pàg.: Pàgina 5 de l' 5

treballadores. Això implica expressament que, aquells treballadors que realitzen comunicacions fora de les hores establertes en aquesta política podran fer-ho amb total llibertat; No obstant això, han d'assumir que no tindran resposta fins al dia hàbil següent. Les úniques excepcions serien les reconegudes en la cinquena mesura d'aquesta política, per la qual cosa, per tal de buscar la intervenció o la resposta d'una persona treballadora, s'haurien d'aplicar els mecanismes previstos en aquesta mesura.

Dècima. – Àmbit d'aplicació. Aquesta política s'aplicarà a tots els treballadors de totes les empreses pertanyents al grup TERSA, amb l'excepció prevista en la Quinta mesura per als treballadors que cobren un suplement de disponibilitat o de naturalesa similar.

Dècima primera. - Validesa. La vigència d'aquesta política s'iniciarà amb la seva signatura i es renovarà anualment de forma tàcita.