

# POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓ DIGITAL

## MARC NORMATIU

Per a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i amb la finalitat de donar compliment del que s'estableix en l'art. 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals, per a garantir el descans dels emprats/as i on es reconeix expressament el seu dret a la desconexió digital una vegada finalitzada la seva jornada laboral.

ASSOCIACIÓ CULTURAL AULA DE TEATRE DE LLEIDA, d'ara endavant ENTITAT, amb CIF G25261389, ha elaborat aquest protocol de mesures en matèria de l'exercici del dret a la desconexió que implica expressament la desconexió dels dispositius digitals, a no estar obligats en cap cas a respondre emails, missatges i trucades professionals fora del seu horari laboral, ni durant els permisos de qualsevol mena, dies lliures i/o vacances de l'empleat/a.

Les lleis en les quals es basa aquest protocol són:

\* L'art. 88 de la LOPDGDD (Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals).

\* Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors).

\* Llei de Teletreball (Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància).

## OBJECTE

Aquesta política interna va dirigida a les persones treballadores, sigui quina sigui la seva relació contractual laboral amb l'ENTITAT. Serà lliurada de manera individual a l'inici de la contractació laboral o bé en la sessió formativa i informativa de protecció de dades personals realitzada amb periodicitat anual en el centre.

L'objecte del document és **fomentar el dret a la desconexió digital i protegir la intimitat** de cada persona treballadora. Per a això, desenvoluparem accions formatives i campanyes de sensibilització sobre la utilització de les eines tecnològiques amb l'objectiu d'evitar la fatiga informàtica.

La vigència d'aquesta política interna s'iniciarà amb la signatura del present document i es renovarà anualment de mode tàcit.

Per a incloure qualsevol modificació, les parts haurien d'acordar-ho, com a mínim, un mes abans de la data de venciment anual.

## CAMP D'APLICACIÓ

Aquest dret reconeix a les persones treballadores la **desconnexió** de qualsevol eina **digital professional**, potenciant el dret a la conciliació de la vida personal i laboral.

En l'article 88 de la LOPDGDD es recull l'obligació de l'empresa d'establir una política interna sobre les modalitats de l'exercici del dret a la desconexió digital, prèvia audiència dels representants de les persones treballadores.

Aquest procediment ha de garantir a les persones treballadores el **respecte al seu temps de descans, permisos i vacances**, així com de la seva intimitat personal i familiar, més enllà del temps de treball

determinat legal o convencionalment.

També, en els supòsits de realització total o parcial del **treball a distància**, així com en el domicili de la persona treballadora vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Eines digitals professionals de possible ús en l'ENTITAT:

Ordinador (Sobretaula o portàtil) i útils

Tauleta o Ipad

Mòbil (Smart posa)

## MESURES APLICADES EN L'ENTITAT

- **Primera mesura**

**L'ENTITAT garantirà a totes les persones treballadores del centre, el dret a la desconexió digital una vegada finalitzada la jornada laboral.**

Les persones treballadores en l'ENTITAT tindran dret a **no respondre a cap comunicació**, sigui a través del mitjà que sigui (correu electrònic, WhatsApp, telèfon, etc.), una vegada finalitzada la seva jornada laboral, tret que concorrin circumstàncies de causa de força major o que suposin un greu, imminent o evident perjudici social o del servei, la urgència temporal del qual sigui necessària una resposta immediata.

S'exclou l'aplicació d'aquest dret a aquelles persones treballadores que romanguin a la disposició de l'empresa i percebin, per això, un complement de "disponibilitat" o un altre de similar naturalesa, entenent que, durant el temps d'**atenció continuada en règim de localització**, la persona treballadora tindrà l'obligació d'atendre les comunicacions.

- **Segona mesura**

Les persones treballadores en l'ENTITAT es comprometen a l'**ús adequat dels mitjans informàtics i tecnològics** posats a la seva disposició per l'ENTITAT.

Les persones responsables d'un equip de persones treballadores han de complir especialment les **polítiques de desconexió digital**, en ser una posició referent respecte als equips que coordinen. Per tant, el nivell jeràrquic superior s'abstindrà de requerir resposta de les comunicacions enviades a les persones treballadores fora d'horari de treball o pròxim a la seva finalització, sempre que poguessin suposar, per a les persones destinatàries, la realització d'un treball efectiu que previsiblement pugui prolongar-se i envair el seu temps de descans. Per això, les persones destinatàries de la comunicació tindran **dret a no respondre a la mateixa** fins a l'inici de la següent jornada laboral.

En aquest sentit, en cas d'enviar una comunicació que pugui suposar resposta fora de l'horari establert a aquest efecte, el remitent **assumirà expressament** que la resposta podrà esperar a la jornada laboral següent.

- **Tercera mesura**

Per a garantir el dret a la desconexió digital en relació amb **l'efectiva conciliació de la vida personal, familiar i laboral**, la convocatòria de reunions de treball, tant a nivell intern com les que es duiguin a terme amb veïns/residents/usuaris, així com la formació obligatòria, es realitzaran tenint en compte el temps aproximat de durada i, preferiblement, no s'estendran més tard de la finalització de la jornada ordinària de treball, **a fi que no es vegi afectat el temps de descans de les persones treballadores.**

Aquesta mesura no serà aplicable quan concorrin circumstàncies de causa de força major o que suposin un greu, imminent o evident perjudici social o del servei, la urgència temporal del qual necessita indubtablement d'una resposta immediata.

- **Quarta mesura**

L'ENTITAT garantirà a les persones treballadores el dret a la desconexió digital durant el període que durin les seves vacances, dies d'assumptes propis, lliurances, descans diari i setmanal, permisos, incapacitats o excedències.

Les persones treballadores tindran la possibilitat de deixar un **missatge d'avís en el correu electrònic**, indicant les dades de contacte de la persona treballadora que hagués estat designada per l'ENTITAT per al seu reemplaçament, així com les dates de durada dels períodes abans referits.

- **Cinquena mesura**

L'ENTITAT garantirà el dret a la desconexió digital tant a les persones treballadores que realitzin la seva jornada de manera presencial en el centre com en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància, així com en el domicili de la persona treballadora vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

- **Sisena mesura**

L'ENTITAT implementarà les mesures de sensibilització sobre les quals s'empara el dret a la desconexió digital. Per a això s'informarà i/o formarà a les persones treballadores sobre la necessària protecció d'aquest dret, tenint en compte les circumstàncies, tant laborals com personals de totes les persones treballadores, i per a això es posarà a la disposició d'aquestes, tota la informació i/o formació que precisin per a la comprensió i posterior aplicació de les esmentades mesures protectores del dret a la desconexió digital.

Els qui tinguin la responsabilitat sobre un equip i/o superiors jeràrquics de les persones treballadores, **fomentaran la pràctica responsable de les tecnologies** amb el propòsit de donar compliment al dret a la desconexió digital.

- **Setena mesura**

L'ENTITAT no podrà **sancionar disciplinàriament a les persones treballadores** per l'exercici per part d'aquestes últimes del seu dret a desconexió digital en els termes establerts en aquesta política.

L'exercici del dret a desconexió digital **no repercutirà negativament** en el desenvolupament professional de les persones treballadores. Es reconeix i formalitza el dret a la desconexió digital com un dret, encara que no com una obligació, **aplicable a totes les persones treballadores**. Això implica expressament que, aquelles persones treballadores que realitzin comunicacions fora de l'horari establert en aquesta política podran fer-lo amb total llibertat; no obstant això, han d'assumir que no tindran cap resposta fins al dia hàbil posterior.

Les úniques excepcions serien les citades anteriorment: quan concorrin circumstàncies de causa de força major o que suposin un greu, imminent o evident perjudici social o del servei, la urgència temporal del qual necessita indubtablement d'una resposta immediata. Per a procurar la intervenció o resposta d'alguna persona treballadora, haurien d'aplicar-se els mecanismes previstos en aquesta mesura.

## **DRET A LA INTIMITAT EN L'ÀMBIT LABORAL**

La intimitat és un **dret fonamental** recollit en la Constitució i que té a veure amb l'esfera personal de cada persona, amb la seva vida familiar, la seva imatge i el seu honor entre altres. Pot definir-se com la facultat de tota persona per a decidir i controlar la informació de caràcter privat que un tercer pot conèixer.

La intimitat és **l'esfera personal de cada persona**, l'àmbit en el qual resideixen els seus valors humans i personals, la privacitat dels quals es constitueix com un requisit essencial per al desenvolupament personal. Com a tal, és un dret fonamental que estén aquesta condició no sols a l'estricta esfera personal de cadascun, sinó també a la seva **vida familiar, la seva imatge, honor, domicili, comunicacions, etc.** És un dret de la personalitat amb rang de dret fonamental recollit en **l'art. 18 de la Constitució** així com en

l'article 4.2 ET i en l'article 8 del Conveni Europeu de Drets Humans (CEDH).

Pot definir-se com la facultat de tota persona **per a decidir i controlar la informació** de caràcter privat que un tercer pot conèixer.

La persona treballadora gaudeix plenament d'aquest dret, ja que la celebració d'un contracte de treball no implica la privació d'aquest dret que la Constitució li reconeix com a ciutadà/na i la protecció del qual queda garantida enfront d'eventuals lesions mitjançant els oportuns mitjans de reparació.

Destaquem que **no és un dret il·limitat**. Es troba limitat per l'actuació administrativa i organitzativa en exercici de la seva facultat de direcció i control (art. 20.3 ET).

## VIGILÀNCIA EN EL LLOC DE TREBALL

L'ENTITAT adoptarà aquelles **mesures de control i vigilància** que consideri oportunes per a comprovar que les persones treballadores compleixen amb els seus deures i obligacions. Respectant els límits existents.

L'ENTITAT en compliment de l'Estatut dels Treballadors establirà mètodes d'enregistrament necessaris per a garantir que les persones treballadores compleixen les normes i objectius de l'ENTITAT.

La **instal·lació de càmeres de videovigilància** compleix els següents requisits:

- Gravar només el lloc de treball i les tasques imprescindibles per als criteris d'avaluació laboral.
- Garantir que els enregistraments no s'utilitzaran amb una finalitat diferent a la prevista.
- Utilitzar aquest sistema només si no existeixen altres alternatives per a complir les necessitats de l'empresa.

Per això, ENTITAT considerarà una invasió de la privacitat laboral:

- Atemptar contra el principi de proporcionalitat. (*Ex: ús de càmeres de vídeo vigilància de manera desproporcionada o sense fonament*).
- Gravar espais privats o íntims com a lavabos, zones de descans, etc.
- Mantenir les imatges en la base de dades per un període superior a 30 dies.

## CORREUS ELECTRÒNICS, E-MAIL

Segons l'article 20 del ET l'Entitat pot veure els e-mails **corporatius** d'una persona treballadora. Per això, l'ENTITAT té dret a **supervisar l'ús** que les persones treballadores fan de les eines digitals professionals facilitades.

L'ENTITAT pot comprovar si l'equip s'està emprant amb la fi pertinent o si s'està utilitzant en activitats extra-laborals.

Però, el propi Estatut de Treballadors assenyala en el seu art.23 que aquest dret s'ha d'exercir amb respecte a la dignitat de les persones treballadores.

Els correus electrònics utilitzats durant la relació laboral seran sempre corporatius, facilitats per l'ENTITAT i donats de baixa per aquesta. En cas de necessitar nova contrasenya ha de sol·licitar-se a l'ENTITAT.

## CLÀUSULES DE CONFIDENCIALITAT

Les persones treballadores estan en contacte amb informació privada de l'ENTITAT. Per tant, també són responsables del tractament d'aquestes dades i responen davant les normatives imposades pel RGPD i la LOPDGDD.

Els treballadors han de complir amb el seu **deure de secret** i per això, signen l'**acord de confidencialitat**. El respecte a aquesta informació s'estén fins i tot una vegada que hagi acabat la relació laboral entre les parts.

Signat: SEGURA IBAÑEZ, ALBA  
ASSOCIACIÓ CULTURAL AULA DE TEATRE DE LLEIDA  
(signatura)

### **LLIURAMENT “POLÍTICA INTERN GARANTIA DELS DRETS DIGITALS”**

Nom empleat/a: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

He rebut el document de cinc pàgines “**POLÍTICA INTERNA GARANTIA DELS DRETS DIGITALS**”, que conté mesures i accions per a afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral establert en l'art. 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i Garantia dels Drets Digitals (LOPDGDD).

Data: