

**POLÍTICA 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 y sensibilización.

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 en el artículo 18 de la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, la presente política interna ha de definir 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

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, incluidas las que ocupen puestos de fuera de Convenio.

CUARTO. - Ámbito temporal.

La vigencia de esta Política se iniciará desde el 2 de junio de 2022 y su vigencia será la del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

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 fuera de la jornada laboral.

QUINTO. – Medidas de desconexión.

a) Comunicaciones.

a.1.- Se procurará que el envío de comunicaciones profesionales o realización de llamadas telefónicas se realice 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 informática/digital y laboral 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 demás compañeros, para lo cual será necesario la actualización de las mismas con carácter permanente, así como su tiempo de descanso.

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

- Se incluirá en las convocatorias la hora de inicio y finalización de las reuniones dentro del horario laboral.
- En la medida de lo posible, las sesiones serán convocadas con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.
- 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 legalmente establecidos, permisos, vacaciones u otras licencias retribuidas, se evitarán comunicaciones en esos periodos de tiempo, a menos que concurren 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.

b.4 – Ejercicio del derecho de desconexión digital.

La empresa no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

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, 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, deberá hacerse preferentemente con un envío retardado ajustado con la finalidad de que estas lleguen dentro del horario laboral del destinatario.

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

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.

- c) Se evitará marcar los correos como urgentes si no es estrictamente necesario.

Capítulo III. Seguridad y Salud Laboral.

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

- a) Con la entrada en vigor de este Acuerdo la Empresa tendrá en cuenta los posibles riesgos derivados de la conectividad digital y procederá a su evaluación. En el caso de que los resultados pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, establecerá las medidas preventivas necesarias para controlar y gestionar dichos riesgos e informará y formará a las personas trabajadoras sobre los mismos.
- b) 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.
- c) Los gestores de personas deberán servir de ejemplo para cumplir lo descrito en los puntos de los Capítulos II y III y ser referentes en la aplicación de las medidas de desconexión digital.

- d) Campañas periódicas de comunicación corporativa y Guías de Buenas Prácticas de cara a cambiar los hábitos adquiridos tanto de los responsables como de las personas trabajadoras y que tenga presencia en la intranet visible y actualizada.

Capítulo IV. Formación y sensibilización.

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.
- Difusión de esta política a través de la intranet u otros medios de forma que se garantice su conocimiento por parte de todo el personal.
- Formación a las personas trabajadoras de la relevancia de la desconexión digital para proteger la salud.

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 tales como causas de fuerza mayor o guardias localizables, reten, disponibles priorizados, mayor dedicación o circunstancias similares contempladas en negociación colectiva.

A 2 de Junio de 2022