



Comunicado 62

ADIF-RENFE

Sector Federal Ferroviario

28 de abril de 2020

CGT

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: PREGUNTAS Y RESPUESTAS

¿DE QUÉ SE TRATA?

Se trata del derecho que asiste a los trabajadores y empleados públicos al disfrute efectivo de su descanso, permisos, vacaciones, intimidad personal y familiar desconectando los dispositivos digitales que la empresa pone a su disposición fuera de horas de trabajo. Viene regulado en La Ley Orgánica de Protección de Datos 3/2018, en su Título X artículo 88. "Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral" que establece lo siguiente.

"1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar."

2.-Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3.- 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."

Esta misma norma, en su disposición final 13 añade al Estatuto de los Trabajadores un art 20 bis que abunda en el derecho de desconexión y que establece lo siguiente:

"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 video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales".

¿QUÉ SIGNIFICA?

Que por tanto tenemos derecho a no recibir comunicaciones o interferencias fuera del tiempo de trabajo a través de medios tecnológicos –llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., y que su regulación específica debe llevarse a cabo a través de la Negociación Colectiva o por acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores.

¿A QUIÉN AFECTA?

La afectación será distinta según si existe regulación previa de las condiciones de trabajo por convenio o acuerdos específicos o no. Es decir, no será de aplicación a trabajadores/as sujeto a condiciones como brigadas de socorro, incidencias, ATL, o afectados por algún acuerdo que les obligue a mantener los dispositivos conectados por estar a disposición de la empresa. El resto que no se encuentre en esta circunstancia tiene derecho a esta





Comunicado 62

ADIF-RENFE
Sector Federal Ferroviario

28 de abril de 2020

CGT

desconexión, por lo que no estamos obligados en ningún caso a mantener teléfonos abiertos, ni consultar correos corporativos, ni mensajes, tablets y por supuesto grupos de whatsApp etc. Por lo tanto recomendamos cerrar cualquier tipo de comunicación con la empresa. Es un derecho pleno que se puede ejercer atendiendo a la normativa que lo sustenta.

¿QUÉ DEBEMOS TENER EN CUENTA?

1º) Que la falta de regulación específica en convenio **nos permite**, si no somos personal sujeto a condiciones específicas de disponibilidad, tal como hemos explicamos, **a disfrutar del descanso efectivo y por lo tanto a no contestar tfno., ni atender correos, whatsApp, emails, etc.**

2º) Que las órdenes dadas fuera de tiempo de trabajo se consideran nulas al significar un exceso de la potestad organizativa del empresario que atenta al tiempo de descanso del trabajador (SAN 17de Julio de 1997).

3ª) Que este derecho se extiende al **de intimidad personal y familiar e incluye dispositivos de geolocalización y video vigilancia**, A este respecto recordaros que **un grupo de whatsApp o cualesquiera de mensajería instantánea, en un teléfono particular debe de contar con la autorización expresa del trabajador**, ya que invade la privacidad al informar de tu identidad y número de teléfono personal a un determinado número de personas. **Se debe evitar formar parte de cualquier grupo en el que esté presente el jefe de turno y mucho menos montado para comunicar órdenes fuera del tiempo de trabajo.**

4ª) Hay que tener en cuenta que la desconexión digital **se reconoce como un derecho del trabajador, pero no prohíbe a las empresas utilizar los medios tecnológicos para comunicarse con el trabajador fuera de su horario de trabajo, actividad a la que el trabajador podrá oponerse –reclamar su derecho- y, desde ese momento, la empresa deberá abstenerse.** Si a pesar de ello la empresa insiste en su comportamiento **procede la denuncia a Inspección de Trabajo por vulneración de este derecho.**

¿LA EMPRESA ME PUEDE SANCIONAR SI NO ATIENDO SUS COMUNICACIONES FUERA DE TIEMPO DE TRABAJO?

A falta de regulación específica, predomina lo que **en términos jurídicos se conoce como uso y costumbre, es decir, si de forma habitual contestas llamadas, correos, whatsApp... fuera de tu tiempo de trabajo, y dejas de hacerlo sin previo aviso**, la empresa te puede expedientar y sancionar, y si acredita que lo hacías de forma habitual, ante el juez la defensa es complicada. **Ningún problema va a tener el que desde un primer momento se desconecte totalmente del trabajo**, ya que la empresa **no tiene fuerza probatoria alguna y además la norma le va en contra.** Por lo tanto, es importante que si te encuentras **en el primer grupo (el de los que si atiende en su tiempo de descanso)**, **comuniques por escrito a la empresa tu disposición inequívoca a hacer efectivo tu tiempo de descanso en base al derecho de desconexión digital.** Para ello ponemos a vuestra disposición **un modelo de escrito (Anexo 1) que debéis de entregar con el correspondiente recibí.** Si la empresa continúa con su proceder **debéis hacérselo saber para presentar la correspondiente denuncia en Inspección de Trabajo.**

CGT, POR TUS DERECHOS

