

IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (I) JORNADA



El derecho a la desconexión digital. Un ejemplo de regulación convencional:

POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TELEFÓNICA

PRIMERA. – El Grupo mercantil TELEFÓNICA en España (en adelante, “TELEFÓNICA”) garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras de TELEFÓNICA tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en la medida Quinta de este documento.

SEGUNDA. - Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misma hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA



FINANCIADO POR:
Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (I) JORNADA



- **El derecho a la desconexión digital. Un ejemplo de regulación convencional: Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica**

TERCERA. – A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

CUARTA. - TELEFÓNICA garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de convenio.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA



FINANCIADO POR:
Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (I) JORNADA



- **El derecho a la desconexión digital. Un ejemplo de regulación convencional: Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica**

QUINTA. – No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral de la empresa propia de la persona trabajadora.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de “disponibilidad” u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de TELEFÓNICA, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las empresas.

SEXTA. - TELEFÓNICA garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA



FINANCIADO POR:
Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (I) JORNADA



- **El derecho a la desconexión digital. Un ejemplo de regulación convencional: Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica**

SÉPTIMA. - TELEFÓNICA implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

OCTAVA. – TELEFÓNICA 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.

NOVENA. – TELEFÓNICA reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA



FINANCIADO POR:
Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (I) JORNADA



- **El derecho a la desconexión digital. Un ejemplo de regulación convencional: Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica**

DECIMA. – ÁMBITO DE APLICACIÓN. Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil TELEFÓNICA en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

DECIMOPRIMERA. – A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

DECIMOSEGUNDA. - VIGENCIA. La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito. Para incluir cualquier modificación, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

Madrid, 17 de julio de 2019

CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA



FINANCIADO POR:
Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (I) JORNADA



- **El derecho a la desconexión digital. Un ejemplo de convenio+protocolo: Grupo Axa**
Convenio colectivo del Grupo Axa (BOE de 10-10-2017)

Artículo 14. Derecho a la desconexión digital.

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA



FINANCIADO POR:
Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN GRUPO AXA

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en las compañías incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Grupo AXA y se encuentren dentro del ámbito de aplicación de nuestro Convenio colectivo, independientemente de si realizan su función habitual presencialmente en el centro de trabajo, como colaborador tecnológico o teletrabajando.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la empresa evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo. Los managers que tengan la responsabilidad de un equipo deberán ser referentes en la aplicación de esta política.

PRINCIPALES ACCIONES PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

- Comunicación: la empresa garantizará el conocimiento del presente Protocolo para todas las personas trabajadoras de AXA.
- Sensibilización en la aplicación del presente Protocolo de Desconexión digital, creando cultura y actuando con ejemplaridad de manera que todos los colaboradores y colaboradoras se impliquen y se responsabilicen en su uso. Las personas con equipos a su cargo tendrán la especial función de garantizar la utilización del presente protocolo en su ámbito de responsabilidad.

CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA



FINANCIADO POR:
Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

- Formación sobre la utilización adecuada de las herramientas tecnológicas. La adquisición de las competencias y manejo de las herramientas digitales es indispensable para minimizar los aspectos negativos y lograr un uso eficiente de las mismas.

La empresa se compromete a garantizar la aplicación del presente Protocolo y consecuentemente, a adoptar las medidas oportunas en caso de vulneración del ejercicio del derecho a la desconexión.

Se crea el buzón desconexiondigital@axa.es gestionado por el Departamento de RRLL como canal de comunicación en el ejercicio de este derecho. Periódicamente se informará a la representación legal de los trabajadores de la actividad del mismo.

PAUTAS DE ACTUACIÓN EJERCICIO DERECHO A LA DESCONEXIÓN

La forma en la que se ejerce este derecho a la desconexión seguirá las siguientes pautas, sin olvidar el uso eficiente de las herramientas informáticas.

1. Ordenación del tiempo de trabajo. Con carácter general en AXA, salvo para equipos especiales características, se aplica un horario de trabajo flexible de 7 horas y media diarias, con horarios de entrada a partir de las 7:45 horas y hora máxima de salida a las 18:15, debiendo coincidir todo el personal entre las 9:00 y las 14:00 horas. Se considera el presente Protocolo como complementario al acuerdo de Registro de jornada.

CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA



FINANCIADO POR:
Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

2. Apagado de luces de los edificios AXA en España se apagarán

diariamente a las 19:00. Esta medida se aplicará en todos los edificios y zonas con la excepción de los espacios destinados a los equipos que, por la naturaleza de su trabajo, terminen su horario laboral más tarde. Se habilitarán zonas específicas para necesidades especiales y excepcionales en caso de que alguna persona necesite permanecer más tiempo en las instalaciones.

3. Con el fin de garantizar el descanso de todo el personal no se realizarán llamadas, ni se enviarán mails o mensajes instantáneos entre las 18:15 horas y las 7:45 horas, de lunes a viernes, salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

4. Los colaboradores y colaboradoras de AXA no tendrán que responder mails, llamadas o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

5. En ningún caso se enviarán mails, mensajes instantáneos o se realizarán llamadas durante los fines de semanas, festivos ni periodos de vacaciones del personal, salvo excepciones por necesidades de negocio justificadas e ineludibles.

6. Si alguna persona envía el correo fuera de las horas habituales de trabajo, deberá configurar el envío diferido del correo.

**CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA**



Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

7. Configurar en el correo electrónico el mensaje automático fuera de la oficina para ausencias superiores a 1 día.

8. Envío de mails solo a las personas impactadas, evitando el “responder a todos”.

9. Reuniones eficientes:

- Las reuniones serán convocadas de lunes a jueves entre las 9:00 (hora de inicio) y las 18:00 (hora máxima de finalización), y los viernes hasta las 14:00, salvo urgencias o actividades y jornadas especiales.
- Potenciar siempre el uso de las teleconferencias o videoconferencias con el fin de optimizar el tiempo y evitar desplazamientos.
- Prohibición de mantener conference calls mientras alguno de los participantes esté conduciendo.

SALUD LABORAL

Esta evolución digital, que ha modificado las formas y lugares de trabajo, no puede comprometer la salud y la seguridad de los colaboradores y colaboradoras. Estar siempre conectados puede derivar en un problema de salud laboral, creando dependencia, situaciones de estrés y de fatiga informática, por lo que se realizan acciones de formación y controles de prevención encaminados a mitigar los efectos negativos de la hiperconectividad y el tecnoestrés.

**CICLO DE CONFERENCIAS PARA PERFECCIONAMIENTO
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA**



Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo