



---

Att: **NOELIA DE LA FUENTE PINILLA**  
Relaciones Laborales Endesa

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA – TRABAJO A DISTANCIA**

**CONTRAPROPUESTA POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN DIGITAL**

**12/05/2022**

**POLITICA 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.

El derecho a la desconexión laboral es el derecho a conocer exactamente cuál es la jornada laboral, el horario, el descanso diario, semanal o mensual, así como las vacaciones y el tiempo a disposición de la empresa y está regulado puesto que se trata del derecho de toda persona trabajadora a la determinación de una jornada específica.

Por otro lado, el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo es la limitación del uso de las nuevas tecnologías para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho favorece la salud, especialmente en lo que concierne a la fatiga informática, al estrés tecnológico y contribuye a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando las medidas reguladas en esta materia. Además, se reconoce también tanto en los supuestos de realización total como parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Si bien el derecho a la desconexión digital es un derecho que tiene varias aristas (prevención de riesgos laborales, conciliación de la vida laboral y familiar y derecho a la intimidad), parece tener el vínculo más estrecho con el derecho a la salud de la persona empleada.

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.~~

**Comentario:** Se hace referencia a la Ley, sustituyendo el redactado del convenio, por una cuestión de jerarquía normativa. La negociación de la Política interna de desconexión digital se inicia en el contexto de la negociación del Acuerdo de

Teletrabajo en Endesa y por requerimiento legal que proviene del artículo 18 de la Ley de Trabajo a distancia. Además, tiene una redacción más completa que la recogida en el Convenio Colectivo.

SEGUNDO. – Ámbito funcional y territorial.

El ámbito funcional ~~de la presente Política~~ del presente Acuerdo 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~~ El presente Acuerdo será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas incluidas en el ámbito funcional, incluidas las que ocupen puestos directivos.

**Comentario:** En virtud de lo previsto en el artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y en el artículo 18.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

CUARTO. - Ámbito temporal.

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

La vigencia del presente Acuerdo se iniciará desde el xx de xxxx de 2022 estableciéndose para el mismo una vigencia igual a la establecida inicialmente para el V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, prorrogándose anualmente de forma automática, salvo denuncia expresa de alguna de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

XXXXXXX. - Definiciones

Desconectar: Significa no participar en actividades relacionadas con el trabajo o comunicaciones a través de herramientas digitales, directa o indirectamente, fuera del horario de trabajo.

**Comentario:** Definición conforme al texto aprobado en la resolución TA(2021)0021 del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 con recomendaciones a la comisión sobre derecho de desconexión.

Ciberacoso laboral: Se entiende por ciberacoso laboral todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y/o compañeras de trabajo, de forma, ocasional o única pero de gran intensidad dañosa, o recurrente

y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

## 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 ~~una vez finalizada la jornada laboral.~~

QUINTO. – Tiempo de trabajo.

Con carácter general se establecerá una franja horaria de desconexión digital entre las 19 horas y las 7:00 del día siguiente, así como en los periodos de descanso durante la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad que tenga reconocida cada persona trabajadora.

Las personas trabajadoras de Endesa no enviarán comunicaciones por medios digitales fuera de su horario laboral, ni en fines de semana, festivos, vacaciones, licencias, etcétera.

a) Comunicaciones.

a.1.- ~~Se procurará en la medida de lo posible que e~~ El envío de comunicaciones profesionales o realización de llamadas telefónicas se ~~tiene que realizar realice~~ dentro del horario laboral del emisor, ~~tratando de evitar evitando~~ las comunicaciones después de las 19.00 horas y hasta las 07.00 horas. En caso de personas trabajadoras a turnos no se enviarán comunicaciones de carácter individual o se llamará telefónicamente fuera de horario de trabajo, salvo aquellas previstas en la normativa de aplicación.

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.

a.3.- Se promoverá el envío retardado para que las distintas comunicaciones se hagan llegar dentro del horario laboral de la persona destinataria.

a.4.- Las respuestas automáticas durante los periodos de ausencia deberán indicar los periodos en las que no se estará disponible y se designarán, si es posible, otro contacto que pueda atender las necesidades.

a.5.- Se evitará marcar los correos como urgentes si no es estrictamente necesario.

b) Organización del trabajo:

La ejecución del trabajo ~~debe respetar se hará dentro de la~~ jornada laboral de la persona trabajadora, al objeto de garantizar el derecho a la desconexión laboral y digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para ello:

b.1.- Las convocatorias de reuniones se realizarán dentro de los límites de la jornada ordinaria de cada persona trabajadora, en la medida de lo posible respetando las agendas de los compañeros, para lo cual será necesario la actualización de las mismas con carácter permanente, así como su tiempo de descanso. no pudiendo extender su duración más allá de la finalización de dicha jornada. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

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

- ~~La finalización de las reuniones dentro del horario laboral.~~ Se incluirá en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar evitando que las reuniones se dilaten más de lo establecido
- 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 establecido, 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.~~

En ningún caso, el ejercicio del derecho de desconexión digital puede afectar en los procesos de promoción o evaluaciones de desempeño, no puede suponer pérdida económica, ni conllevar la adopción de medidas disciplinarias.

No se permitirá el uso con fines profesionales de los medios digitales puestos a disposición por la empresa durante el tiempo de descanso.

## 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 ~~vigente~~, 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, se recomienda al emisor hacer 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.~~

~~c) 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.~~

**Comentario:** Los puntos b) y c) parecen tener mejor encaje en el apartado de comunicaciones. Quedan recogidos en los puntos a.3 y a.4.

Capítulo III. Seguridad y Salud Laboral.SEPTIMO. – ~~Información/Sensibilización de r~~ Riesgos de la no desconexión.

La conectividad laboral sin descanso es un factor de riesgo que puede dañar la salud de la persona trabajadora. El abuso de las herramientas digitales es perjudicial para la salud por lo que deben ser usadas con moderación.

a) Con la entrada en vigor de este Acuerdo Política, la Empresa tendrá en cuenta el riesgo de conectividad laboral en la propia evaluación de riesgos con el propósito de integrar el riesgo de fatiga informática o digital en la planificación de la actividad preventiva (art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, Prevención de Riesgos Laborales) y en los deberes de información y formación a las personas trabajadoras sobre riesgos laborales (arts. 18 y 19 de la Ley 31/1995).

b) ~~Se~~ realizarán jornadas de información y sensibilización que tendrán como finalidad primordial poner en conocimiento de las personas trabajadoras los riesgos que conlleva la no desconexión, para la salud física y mental y por ende la fatiga informática.

c) 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, advirtiendo que el abuso de las herramientas digitales es perjudicial para la salud y eficiencia, debiendo ser usado con moderación.

- d) Los gestores de personas deberán servir de ejemplo para cumplir lo descrito en los puntos de los Capítulos II y III.

#### Capítulo IV. Formación y sensibilización.

OCTAVO. - Con el objetivo de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital, la Empresa **integrará en el plan de formación** ~~para llevar a cabo~~ actividades formativas **y de sensibilización** dirigidas a todas las personas trabajadoras a las que sea de aplicación **este acuerdo 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.

- **Formación en materia de ciberacoso laboral**

**Comentario:** Entre las prácticas conocidas de ciberacoso está el distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador.

- **Formación a las personas trabajadoras de la relevancia de la desconexión digital para proteger la salud**

**Comentario:** La conectividad laboral sin descanso es un factor de riesgo que puede dañar la salud de la persona trabajadora.

La empresa, conjuntamente a la Representación Social, realizará jornadas de sensibilización y concienciación para la promoción de las medidas adoptadas en materia de desconexión digital en la empresa.

#### 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 del **Grupo** Endesa vigente, 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 **exclusivamente por el tiempo que la persona esté destinada para tal fin, garantizando siempre la compensación del descanso mínimo diario y semanal que estable la legislación y la normativa vigente de aplicación.**

Capítulo VI. Comisión de seguimiento del acuerdo de Desconexión Digital.

Al objeto de supervisar y velar por el adecuado cumplimiento del acuerdo de desconexión digital, se constituye una comisión de seguimiento que estará formada por un total de catorce miembros, siete en representación de la Dirección y siete en representación de las Secciones Sindicales más representativas, distribuidos éstos proporcionalmente en función de la audiencia electoral que acredite cada uno de los Sindicatos con derecho a participar en la misma a fecha 1 de enero y manteniendo la composición durante el año. Será informada por los distintos departamentos del cumplimiento de las instrucciones en esta materia, pudiendo exigir las evidencias que estime necesarias para su acreditación.

A XX de XXXX de XXXX