

Madrid, 01 de enero de 2020

**POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN  
DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA ATMIRA  
ESPACIO DE CONSULTORÍA SL**

(ART.88 LEY ORGANICA 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE, DE PROTECCIÓN DE DATOS  
PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES)

## **I. CONTEXTO ACTUAL Y DEFINICIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

El derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo se conceptúa como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los trabajadores, así como de su intimidad personal y familiar, según la Ley del Estatuto de los Trabajadores 20 bis y la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales LOPDGDD.

El desarrollo de las nuevas tecnologías, y los procesos de automatización, así como el fenómeno de la globalización, vienen produciendo modificaciones de gran calado en la forma de trabajar, en la organización del trabajo y en el modelo productivo del tejido empresarial.

En este marco, el desarrollo tecnológico viene permitiendo la comunicación entre el trabajador y su entorno laboral, a través de dispositivos digitales, que del mismo modo han contribuido a la creación de nuevos modelos de prestación de servicios.

Más concretamente, el auge de estas nuevas tecnologías ha hecho posible dotar a los trabajadores de un grado de flexibilidad y autonomía sin precedentes, de modo y manera que resulta posible que el trabajo se pueda realizar en cualquier momento, con independencia del lugar donde los empleados se encuentren, siempre y cuando se tenga conectividad.

Sentado todo lo anterior y si bien, este grado de flexibilidad y autonomía puede impactar positivamente sobre la calidad de vida en el trabajo, un uso negativo de estos mecanismos puede conllevar a la fusión y confusión de los ámbitos de la vida profesional y personal del empleado.

Es por ello, que desde ATMIRA como parte integrante de las políticas estratégicas de Recurso Humanos, recogiendo el mandato contenido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, ha desarrollado previa audiencia de la parte social, la siguiente política interna en materia de Desconexión Digital, coherente con las políticas de conciliación que la compañía ya tiene puestas en marcha, potenciando el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, avanzando así en el compromiso asumido por ATMIRA con la calidad de vida y salud de nuestras personas trabajadoras.

## **II. COMPROMISOS Y PRINCIPIOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL.**

### **1. Emails, llamadas, video llamadas o mensajes profesionales fuera de la jornada laboral.**

Se reconoce el derecho de todos los empleados de la empresa, incluido el personal directivo, y a las personas en situación de trabajo a distancia y "Flex Working" a no responder emails, llamadas, video llamadas o mensajes profesionales fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias,

vacaciones, incapacidades o excedencias, salvo causa de fuerza mayor. Para ello, cada trabajador, independientemente de su nivel jerárquico, velará por desconectarse de la red.

## **2. Envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral del emisor o destinatarios:**

Se evitará en la medida de lo posible el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral del emisor o la de los destinatarios. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que puede suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

## **3. Licencias, excedencias (ET ar.46.3) o vacaciones:**

ATMIRA recomienda a todas las personas trabajadoras dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de "ausente" o similar en los periodos en los que se encuentre disfrutando de una licencia, excedencia (ET. art.46.3) o vacaciones, 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 del tiempo de ausencia.

## **4. Medidas sensibilización y formación:**

ATMIRA implementará las medidas de sensibilización y formación sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará 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 formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

En este sentido, y al objeto de garantizar el derecho, corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital, para ello atmira:

1. Trasladará anualmente a los managers que tengan personal a su cargo, la importancia de la desconexión digital.
2. Desde el departamento de People se enviarán comunicados semestralmente a todas las personas trabajadoras trasladando la existencia del derecho.
3. Implementará píldoras formativas a las personas trabajadores dirigidas por el departamento de prevención de riesgos laborales en materia de tecnoestrés laboral.

## **5. Planificación de reuniones:**

ATMIRA fomentará la racionalización del tiempo invertido en reuniones. Es por ello que la compañía aconsejará a que las reuniones se convoquen con la suficiente antelación que permita una programación eficiente del tiempo de trabajo a las personas trabajadoras y siempre en su distribución horaria.

ATMIRA seguirá impulsando una cultura que atienda más al cumplimiento de objetivos, a los resultados del trabajo, a la mejora de la productividad y a la satisfacción del cliente, antes que, a la mera presencia en el centro de trabajo durante un tiempo prolongado, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual y su distribución.

## **6. Consecuencias del ejercicio del derecho por las personas trabajadoras:**

ATMIRA no sancionará 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, evolución y desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

## **III. EXCEPCIONES A LA APLICACIÓN DEL DERECHO A LA DESCONEJÓN DIGITAL.**

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital en los siguientes supuestos:

1. Aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la compañía y perciban, por ello, un complemento de "guardias" u otro de similar naturaleza como Horas Extras, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización o guardia, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de ATMIRA, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en la empresa. La citada excepción al derecho se aplicará durante la duración del régimen de localización o guardias.
2. En los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor.

## **IV. VIGENCIA DE LA PRESENTE POLÍTICA.**

La presente política entrará en vigor con fecha de efectos de la presente, y tendrá una duración indefinida.