

ANEXO XII

DOCUMENTACIÓN ADICIONAL

NORMAS DE USO DE LOS DISPOSITIVOS DIGITALES

1. Equipamiento informático y recursos

Con carácter general, en CARLES RAVELL VIDAL está prohibido utilizar para fines privados los recursos informáticos y telemáticos de la empresa, incluido Internet y el correo electrónico, pues su cometido es que se utilicen exclusivamente para actividades directamente relacionadas con el puesto de trabajo del usuario y con la cuenta de correo electrónico facilitada por la organización.

2. Actividades prohibidas

Está totalmente prohibida la instalación del cualquier software o aplicación que no haya sido previamente autorizada por la organización, así como la utilización de la cuenta de correo electrónico corporativa para fines ajenos a la actividad de la organización.

3. Dispositivos portátiles y móviles

Los dispositivos portátiles y móviles (como ordenadores, tabletas, teléfonos, etc.) que la organización pone a disposición de sus empleados y que, eventualmente, pueden utilizarse fuera de sus instalaciones, podrán ser utilizados por los usuarios para uso privado exclusivamente fuera de horas laborales, con las limitaciones establecidas en el punto anterior.

En caso de que el usuario utilice los dispositivos digitales para uso privado, se recomienda que no almacene información personal propia en dicho dispositivo (como documentos privados, fotografías, etc.), pues puede ser objeto de las revisiones establecidas en el punto siguiente.

4. Acceso al contenido de los dispositivos digitales

Tal y como establece el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la organización podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

En este sentido, la organización se reserva la posibilidad de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, como son las revisiones de los dispositivos proporcionados o del servidor de correo electrónico, los recursos utilizados o las conexiones a Internet realizadas, entre otras, para verificar el cumplimiento, por parte del trabajador, de sus obligaciones y deberes laborales, con los límites establecidos por la Ley y la jurisprudencia.

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

Tal y como establece el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los empleados de CARLES RAVELL VIDAL tienen 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. Periodos de desconexión

Se respetarán y garantizarán los tiempos de descanso de los trabajadores, sus permisos y vacaciones. En dichos periodos, con carácter general, no se contactará con los trabajadores.

3. Excepciones

En su caso, se podrá contactar con el personal fuera de su horario laboral en un supuesto excepcional y con carácter de urgente necesidad, que pueda resolverse mediante una llamada o mensaje corto y que, si no se resuelve de forma inmediata, podría implicar un perjuicio para la entidad. En estos supuestos, podrá suscribirse, si es necesario, un acuerdo en el que se fije una hora u horquilla horaria para revisar los dispositivos digitales.

4. Teletrabajo y desconexión

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.

A dichos empleados les será a aplicación los criterios de desconexión digital indicados anteriormente, pudiendo concretarse, en cada caso particular, cuál es la franja horaria de “desconexión”, en la que no se podrá contactar con el trabajador en cuestión, salvo las excepciones contempladas en el punto 3.

5. Acciones de sensibilización y formación

Todos los trabajadores deben conocer esta política de desconexión digital en el ámbito laboral.

Para ello, la organización informará y concienciará, tanto a los trabajadores existentes, como a los nuevos trabajadores que se incorporen a la organización acerca de este derecho y, en su caso, del uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En especial, a los que ocupen puestos directivos o de mando.