



Grupo
fedola

POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

GRUPO FEDOLA
GF-JURIDICO

CONTROL DE VERSIONES			
VERSIÓN	FECHA	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
1.0	24/05/2022	Departamento jurídico	Elaboración
2.0	07/10/2022	Consejo	Aprobación
2.0	16/05/2023	Departamento jurídico	Delimitación y contenido de la política, adaptación

ÍNDICE

1.- OBJETO.....	2
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	2
3.- PRINCIPIOS QUE RIGEN LA POLÍTICA.....	2
4. MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN GRUPO FEDOLA.....	4
4.1. USO DE MEDIOS INFORMÁTICOS Y TECNOLÓGICOS.....	4
4.2. COMUNICACIONES.....	4
4.3. REUNIONES Y SIMILARES.....	4
5. ACCIONES DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.....	5

1.- OBJETO

En cumplimiento del Reglamento General de Protección de datos (RGPD) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) GRUPO FEDOLA compuesto por: GRUPO FEDOLA, S.L.; PREFABRICADOS TEIDE, S.L.; FERRETERIA HERMANOS LÓPEZ ARVELO, S.L.U.; OFISABEL, S.L.U.; MASQUECARPAS, S.L.U.; FEDOLA, S.L.U.; BROKER FEDOLA CORREDURÍA DE SEGUROS, S.L.U.; PRICEMESA, S.L.U.; GF-TIC, S.L.U.; CAMULSE, S.L.U.; EXPLOTACIONES SANTONEL, S.L.; FELAHOTEL, S.L.; COSTA ADEJE GRAN HOTEL, S.L.; ISABEL FAMILY HOTEL, S.L.U.; NOELIA PLAYA, S.L.U. (en adelante, GRUPO FEDOLA) establece la presente POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL Y NORMAS DE USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES A SU PERSONAL LABORAL para garantizar los derechos laborales, la seguridad de las operaciones, los centros de tratamiento, locales, equipos, sistemas, programas y personas que intervengan en el tratamiento de los datos de carácter personal.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

El Derecho a la desconexión digital implica que toda persona trabajadora, tiene derecho a:

NO responder las llamadas de la empresa fuera de su horario laboral.

NO conectarse a correo electrónico de empresa

NO usar dispositivos digitales de la empresa u otras plataformas digitales que sean una herramienta de trabajo de la empresa y en definitiva, NO trabajar fuera de su horario laboral salvo pacto en contra.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política resulta aplicable a todas las sociedades y entidades (existentes o que pudieran existir en el futuro) que integran Grupo Fedola y a todas las personas que trabajan en las mismas, con la excepción de las personas trabajadoras que hayan alcanzado un acuerdo diferente con la empresa.

3.- PRINCIPIOS QUE RIGEN LA POLÍTICA

La presente política se rige por los siguientes principios:

A. La desconexión digital como derecho: La desconexión digital es un derecho y, en consecuencia, no constituye una obligación. Por otro lado, la conexión

voluntaria de las personas trabajadores no conlleva responsabilidad alguna de la empresa.

B. Respeto al descanso y a la intimidad personal: Grupo Fedola reconoce en todo caso, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.

C. Diferenciación entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso: En particular, Grupo Fedola, garantizará que los empleados puedan ejercer su derecho a la desconexión digital. Este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral y con la diferenciación entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo personal y de descanso, contribuirá a la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores.

D. El derecho a la desconexión digital no implicará la adopción de medidas disciplinarias: Siempre asegurando la productividad y la adecuada prestación del servicio, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no implicará la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que de la conducta del empleado se hubiera derivado un perjuicio para Grupo Fedola, sus clientes y/o para el resto de sus empleados.

El derecho a la desconexión digital se concretará en la presente política interna elaborada conforme a lo establecido en la Ley y se regirá, en términos generales, de acuerdo a las siguientes reglas:

A. Como norma general, los trabajadores de Grupo Fedola. no atenderán ni utilizarán dispositivos digitales de la empresa fuera de su horario laboral.

B. Los trabajadores de Grupo Fedola no enviarán mensajes de correo electrónico fuera de su horario laboral, estando prohibido el envío, además, en fines de semana, festivos y vacaciones salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor. Así se establece como buena práctica programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia y/o utilizar el “envío retardado”.

C. Ningún trabajador podrá exigir respuesta al mensaje electrónico enviado fuera del horario laboral del destinatario, salvo en situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor. De igual modo, evitará marcar el correo electrónico como urgente si no es estrictamente necesario.

4. MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN EN GRUPO FEDOLA

4.1. USO DE MEDIOS INFORMÁTICOS Y TECNOLÓGICOS

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por Grupo Fedola, 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, salvo en situaciones de urgencia o situaciones de fuerza mayor.

En el caso de que fuera totalmente necesario contactar con la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, se intentará contactar con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación y tratar la posibilidad de atender la urgencia, siempre previo acuerdo entre las partes.

4.2. COMUNICACIONES

Como norma general, la emisión de comunicaciones de índole laboral a través de medios digitales no podrá tener lugar entre la finalización de la jornada laboral y el inicio de la siguiente. Aun en el supuesto de tener lugar en ese periodo, no implicarán la obligación del receptor de atenderlas, salvo pacto en contrario.

En caso de que este tipo de comunicaciones sean emitidas y/o recibidas fuera del citado horario, el emisor de las mismas deberá tener presente que el receptor podrá ejercitar su derecho a la desconexión digital y contestarlas únicamente dentro de su horario laboral.

Lo anteriormente indicado no resultaría de aplicación en:

A. Situaciones de urgencia, extrema necesidad que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

B. Situaciones de fuerza mayor.

4.3. REUNIONES Y SIMILARES

Como norma general y salvo pacto en contrario, el inicio de las reuniones no podrá tener lugar antes de la hora de inicio de la jornada establecida y la

finalización de las mismas no se extenderá hasta más tarde de la terminación de la jornada ordinaria de trabajo.

5. ACCIONES DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Grupo Fedola potenciará el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores tras la finalización de su jornada laboral.

Grupo Fedola difundirá internamente la presente política mediante:

- Comunicados periódicos internos para todos los trabajadores.
- La ubicación de la presente política en la intranet corporativa.