



Servicios a la ciudadanía  
Sarga

sector de administración autonómica  
sección sindical sarga  
aragón



## A/A DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE SARGA

Don Mario Aguar Polo, Secretario de la Sección Sindical de CCOO en SARGA

Mediante este escrito y como mejor proceda

### EXPONE

Que se ha recibido borrador de la política de desconexión de Sarga con ref: PG-XX y  
Fecha entrada en vigor: 31/03/2023

### SOLICITO

Que tras revisar el citado documento y en relación al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Recientemente se ha incorporado al ordenamiento jurídico español la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Ésta norma, en su artículo 2 define el trabajo a distancia como forma de organización del trabajo o realización de la actividad laboral conforme a la cual ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. En la misma, en el artículo 18.2 se indica:

*"La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas los que ocupen puestos directivos, en la que se definirán 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."*

Por lo tanto, indicamos:

- 1- Que la política no ha sido realizada de forma conjunta por la empresa y la representación legal de los trabajadores. Ha sido elaborada por parte de la empresa y después trasladada a la RLT.
- 2- Los lapsos de tiempo en que será aplicable la desconexión digital, que normalmente, coincidirán con la duración de los descansos diarios y semanales, los permisos y las vacaciones no vienen claramente definidos para los distintos puestos.
- 3- Las acciones de formación y sensibilización, de forma que los trabajadores reciban formación en materia de uso de los medios digitales, no están definidas.

**"SARGA, junto con la Representación legal de los trabajadores, podrá establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el**



**Servicios a la ciudadanía  
Sarga**

***tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.***

Sobre este aspecto la parte social está preocupada por los datos personales que figuran en las redes y que incumplen la LOPD, sobre todo con temas relacionados con firma electrónica.

***“La presente política no afecta en aquellos puestos de trabajo que tengan asociadas Guardias, Atenciones continuadas o Localizaciones, exclusivamente durante el periodo en que dicha circunstancia les sea de aplicación.”***

Por exclusión, todo trabajador que no tenga asociada guardias, atenciones continuadas o localizaciones, puede y debe realizar la desconexión digital, con independencia de que la legislación le solicite estar localizable durante la duración de los trabajos que de él dependen incluso fuera de su horario, por entender que si la empresa no le ha puesto asociado ningún tipo de Guardias, Atenciones continuadas o Localizaciones, la empresa asume la obligación legal la asume automáticamente a la empresa durante los periodos de descanso, vacaciones, permisos, del trabajador.

***“Por otro lado, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no implicará la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, siempre que se asegure la productividad y la adecuada prestación del servicio, salvo que de la conducta de la persona empleada se hubiera derivado un perjuicio para la empresa y/o para el resto de la plantilla.”***

Si la empresa tiene perjuicio derivado de no haber previsto la necesidad de la localización, guardia o atención continuada, pese a estar legislado, no podrá argumentar perjuicio por conducta del trabajador.

***“En caso de incumplimiento de la presente política de desconexión digital, será de aplicación el régimen sancionador previsto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en su caso, lo previsto en el Convenio Colectivo de SARGA; ello sin perjuicio de cualesquiera acciones civiles o incluso penales que pudieran derivarse del citado incumplimiento.”***

Se debe indicar el tipo de falta que se considera, tanto a nivel ET como convenio de SARGA. ¿Quién decide el incumplimiento? ¿cómo se gestiona?

***“Con carácter general, se evitará la conexión mediante medios digitales entre la empresa y la persona trabajadora, fuera de horario laboral. Se respetarán estas circunstancias especialmente en situaciones de tiempo de descanso, permisos, vacaciones de la persona trabajadora, así como de su intimidad personal y familiar.”***

La comida debe ser considerado como tiempo de descanso

***“Esto es, desde las 7:45h y las 18:45h de lunes a jueves y los viernes de 7:45h a 16:15h.”***



**Servicios a la ciudadanía  
Sarga**

La flexibilidad horaria tiene que ser tenida a efecto de comunicaciones, sobre todo en las respuestas temporales.

***“En estas circunstancias, SARGA recomienda el uso de herramientas de programación para el envío diferido de correos para que sean recibidos dentro del horario laboral.”***

A este respecto, se hace constar que ya que se recomienda el uso de esta herramienta, habrá que habilitar algún documento en el que se enseñe a todo el mundo que no sepa cómo programar el Outlook o el servicio de mensajería utilizado.

***“El pie de los correos electrónicos emitidos incluirá la reseña: “Los mensajes recibidos fuera del horario laboral, fines de semana, festivos y vacaciones no requieren respuesta inmediata a menos que existan razones de elevada gravedad o urgencia”.***

La indicación es ambigua, ya que deja en el criterio del emisor la “elevada gravedad o urgencia”, pudiendo ser o no cierto para la persona que recibe esa comunicación.

***“SARGA desarrollará las instrucciones necesarias que describan la manera concreta de proceder, fundamentalmente en el caso de las comunicaciones internas.”***

Introducir en un procedimiento genérico de desconexión digital las referencias al artículo 89 y 90 de la ley 3/2018, no los valida. Los procedimientos a los que hacen referencia esos dos artículos entran dentro de otros procedimientos que se deberán regular, pero no tienen que ver con los de desconexión digital. Y no son materia de Plan de Igualdad que, recordamos por si se ha perdido la perspectiva, es el marco en el que se está tratando el presente procedimiento.

Por último queremos incidir en el uso de medios propios asociados a la modalidad de “Trabajo en Remoto”. La empresa impuso la obligatoriedad de usar líneas de teléfono personales para asegurar las comunicaciones. Los trabajadores que se han acogido a esta modalidad han prestado sus líneas telefónicas personales, incluso incurriendo en gastos a cuenta del trabajador, con el objeto de poder acogerse a esta medida. Además de la línea de teléfono, la mayoría de los trabajadores han puesto al servicio de la empresa los medio digitales (ordenador, conexión a internet) necesarios para poder garantizar la correcta realización del trabajo. Se deberá regular de manera específica en esta Política, la garantía de desconexión digital de aquellos casos en los que el trabajador ha suministrado sus medios personales para el trabajo en remoto.

Solicitamos respuesta expresa en contestación al presente documento antes de la entrada en vigor del mismo.

A 21 de marzo de 2023

**Fdo: Mario Aguar Polo**  
Secretario de la Sección Sindical de CCOO Sarga