

Derecho a la Desconexión Digital

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 8 días del mes de octubre de 2019, se reúnen por una parte la Federación de Obreros Especialistas y Empleados de los Servicios de la Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina (FOEESITRA), y por la otra parte las empresas Telefónica de Argentina S.A. y Telefonica Móviles de Argentina S.A. (en adelante el "GRUPO TELEFONICA"), en el marco de las conversaciones mantenidas por las partes a los fines de establecer una Propuesta de Principios sobre el Derecho a la Desconexión Digital.

En dicho marco, es que el GRUPO TELEFONICA tiene como objetivo – como iniciativa de carácter global- poner en marcha medidas concretas para potenciar el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores, ya sea una vez finalizada la jornada laboral, como durante el goce de las vacaciones.

La compañía reconoce como imprescindible que los trabajadores puedan "desconectarse" cuando sea necesario y crear hábitos saludables respecto al uso de sus dispositivos. El GRUPO TELEFONICA pondrá a disposición todas las herramientas necesarias para que sus empleados desarrollen su propio "bienestar digital".

Este objetivo de trabajar por extender en la organización el uso inteligente de la tecnología es uno más de los compromisos compartidos entre el GRUPO TELEFONICA y los Sindicatos, dado que las partes reconocen que la revolución digital y los procesos de automatización y globalización han dado lugar a un fenómeno de conectividad permanente que está afectando a todos los ámbitos de la actividad humana, introduciendo modificaciones significativas también en el mundo de las relaciones laborales.

La digitalización ha desplegado nuevas facetas sobre las relaciones y condiciones de trabajo y ha conducido a nuevos modelos de organización que impactan en la forma de trabajar, y en los modelos productivos, en los cuales el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo se diluyen nuevas realidades que inciden directamente en el ámbito personal y familiar de los trabajadores.

El auge de las nuevas tecnologías ha hecho posible alcanzar un grado de flexibilidad y autonomía tan elevado a los trabajadores que permite que el trabajo se pueda realizar en cualquier momento, con independencia del lugar donde se encuentren, siempre que se tenga conectividad, desdibujando los contornos existentes entre los tiempos dedicados al trabajo y aquellos destinados al descanso. En este sentido, la digitalización nos brinda una gran oportunidad para diseñar nuevas formas de trabajo adaptadas a las necesidades de cada persona, mejorando así el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Teniendo en consideración tal contexto, es que las partes están comprometidas con los siguientes PRINCIPIOS respecto a la digitalización y la conectividad, su impacto en las relaciones laborales y la conciliación de la vida personal y profesional:

1. Estamos siempre abiertos al estudio de nuevas fórmulas que permitan evolucionar hacia la compatibilidad entre la vida personal y laboral. Por esta razón, consideramos que los avances de la tecnología digital no deben dificultar dicha conciliación, reafirmando el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones y todo derecho consagrado en los convenios colectivos de trabajo y la legislación laboral vigente.



2. Priorizamos la negociación colectiva y la concertación con los sindicatos y los representantes de los trabajadores como método más efectivo para asegurar una plena implementación de los principios establecidos en este acuerdo.
3. El GRUPO TELEFONICA se compromete a potenciar las acciones de sensibilización a todos los niveles de la organización, sobre el buen uso de las tecnologías, promoviendo una gestión inteligente de las mismas, al servicio de la competitividad y el buen funcionamiento de la empresa.
4. El GRUPO TELEFONICA se compromete a impulsar medidas específicas para potenciar el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras al respeto de la vida privada y familiar y, en definitiva, de la calidad de vida y salud de los trabajadores.
5. Las partes se comprometen a intensificar esfuerzos para aprovechar al máximo las nuevas tecnologías con el fin de fomentar modos de trabajos diferentes, siempre en el marco legal y de los Convenios Colectivos de Trabajo vigentes. Del mismo modo, las partes se apoyarán en las herramientas más actuales para potenciar la formación, la comunicación y la libertad de expresión de los empleados y para resolver tareas básicas o tediosas de manera ágil y eficaz.

El objetivo de todo ello, es potenciar un entorno de trabajo motivador e inclusivo, en el que los avances tecnológicos no sean nunca un freno, sino una ayuda para que los empleados aprovechen su talento para cumplir los objetivos de la compañía.

Por tal motivo, en aras de dar cumplimiento a dichos principios del derecho a la desconexión digital, se establecen las siguientes medidas que tienden a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de los empleados, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la empresa.

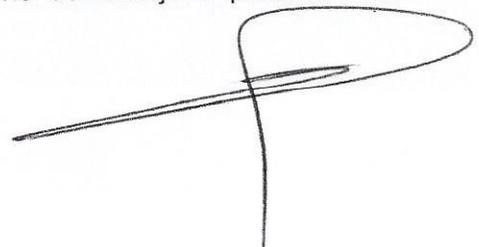
MEDIDAS

PRIMERA: El GRUPO TELEFONICA garantizará a sus empleados el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Los empleados tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida Quinta de este documento.

SEGUNDA: Los empleados se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, 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 los empleados fuera de horario de trabajo o próximo a su



finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso.

Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

TERCERA: A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración, y preferentemente no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de los empleados.

Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

CUARTA: El GRUPO TELEFONICA garantizará a los empleados el derecho a la desconexión digital durante el período que duren sus vacaciones, así como durante el período de otras licencias legales o convencionales.

Los empleados tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de "ausente", indicando los datos de contacto del empleado que hubiera sido designado por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los períodos antes referidos.

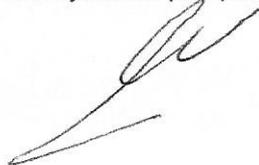
QUINTA: No será de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indudablemente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta del empleado, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquel preferentemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral aplicable al empleado.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellos empleados que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de "disponibilidad" o "guardia pasiva" u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, el empleado tendrá la obligación de atender las comunicaciones del GRUPO TELEFONICA, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en la empresa.

SEXTA: TELEFONICA garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a los empleados que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia.

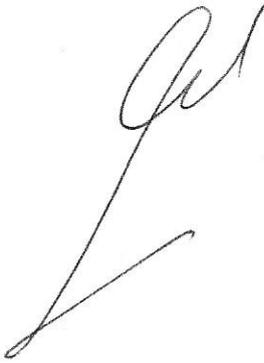
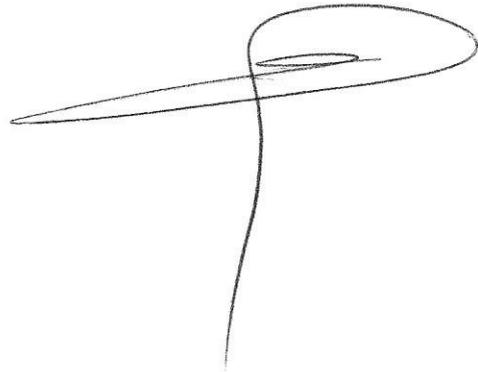
SEPTIMA: El GRUPO TELEFONICA no podrá sancionar disciplinariamente a los empleados con ocasión del ejercicio por parte de estos últimos de su derecho a desconexión digital en los



términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de los empleados.

OCTAVA: EL GRUPO TELEFONICA reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todos los empleados. Esto implica expresamente que, aquellos empleados que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de algún trabajador, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

NOVENA: VIGENCIA. La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that is difficult to decipher.A handwritten signature in black ink, featuring a large, prominent loop at the top and a long, sweeping horizontal stroke extending to the left.