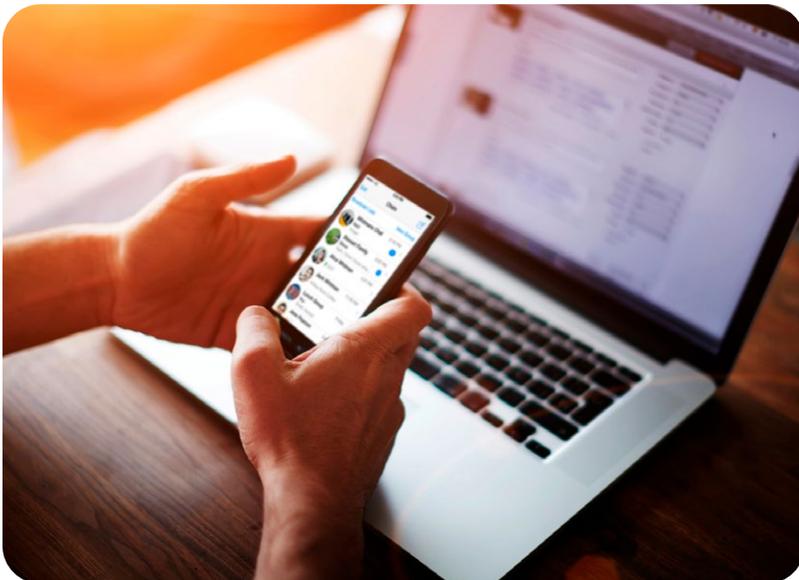


WhatsApp. ¿Herramienta de comunicación o de trabajo?



WhatsApp ha llegado también al mundo del trabajo. ¿Debo responder fuera de jornada? ¿Pueden sancionar a la empresa por mal uso?

Alrededor de 2012 se popularizó WhatsApp como sistema de mensajería instantánea facilitando la comunicación entre dos o más personas de manera inmediata. WhatsApp ha trascendido la vida personal y se ha sumado a las herramientas de trabajo que se utilizan de forma habitual.

El uso desmesurado que se le ha dado a esta aplicación está afectando al ámbito privado de los trabajadores, porque no se están respetando los horarios de trabajo para enviar información de tipo laboral y, por lo tanto, no se garantiza el derecho a la desconexión digital. Esta es una de las líneas prioritarias del actual Marco estratégico de la UE en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (2021-2027) y que viene regulada en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y La Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia. Y también el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015), en donde se especifica, en su artículo 20 bis, los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

De esta manera, las empresas deben elaborar una política interna de desconexión digital que garantice el de-

recho al descanso, a la intimidad personal y familiar, a la conciliación y a una protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

El uso indiscriminado de esta herramienta en el ámbito laboral está generando factores de riesgos psicosociales, como el burnout o el síndrome del trabajador quemado, incluso, en ocasiones, puede presentar rasgos de ciberacoso. **Por ello, desde USO apoyamos que la utilización del WhatsApp en el trabajo forme parte de la negociación colectiva para garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores.**

¿Debo responder un whatsapp de mi jefe fuera de mi jornada de trabajo?

La respuesta es no, pero con matices. Los trabajadores tienen, inicialmente, el derecho de no responder los mensajes fuera de su horario laboral y de no utilizar su teléfono personal para asuntos laborales.

La Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos recoge en el artículo 88 el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral. Esta norma ampara a todo aquel trabajador que, una vez haya terminado su jornada, no quiera



responder los mensajes de WhatsApp, correos electrónicos o llamadas de su jefe. Se pretende así proteger la intimidad personal y familiar, además de respetar los tiempos de descanso, permisos y vacaciones.

Todo trabajador tiene derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo, hasta tal punto que si un superior exigiera la respuesta a alguna de sus comunicaciones, el empleado podría denunciarlo y, con relativa facilidad, lo ganaría, ya que se trataría de una sanción grave.

No obstante, hay que recordar que la empresa debe elaborar una política interna dirigida a todos los trabajadores y directivos, que recoja el protocolo de actuación referente a la desconexión digital. En este aspecto, debe quedar reflejado cómo, quién y bajo qué condiciones los trabajadores tienen que estar disponibles fuera de su jornada laboral, puesto que siempre pueden surgir crisis o casos de última hora a los que hay que permanecer atento.

¿Y si percibimos un plus de disponibilidad en la nómina?

Si el convenio colectivo o, en algunos casos, en el propio contrato de trabajo se establece esta disponibilidad, se tendrá que atender a las llamadas de la empresa. Obviamente, sólo se tiene que atender cuando se tenga esa disponibilidad. Es decir, cuando en convenio o acuerdo individual entre empresa y trabajador (contrato de trabajo) se haya determinado que tenga lugar esa disponibilidad (24/7; de lunes a viernes por las tardes en caso de trabajar en turno de mañana únicamente; el sábado o el domingo si se trabaja de lunes a viernes, etc.).

Ahora bien, esa disponibilidad, además, se debe reflejar en la nómina. Es la contrapartida económica que recibe el trabajador por esa disponibilidad y, una vez se ha acorda-

do, el trabajador lo recibe, aunque no haya sido necesario usar esa disponibilidad, ya que el plus de disponibilidad, salvo que específicamente el Convenio Colectivo lo establezca, no retribuye el trabajo que se realice en el tiempo que se está disponible, solo el mero hecho de estar a disposición de la empresa. La cuantía del plus de disponibilidad puede venir reflejada en convenio, ser negociada por los representantes de los trabajadores o ser acordada individualmente entre empresa y trabajador.

¿Pueden las empresas ser sancionadas por el mal uso del WhatsApp?

El simple hecho de recibir un correo, whatsapp o llamada (que no respondo) no es constitutivo por sí mismo de infracción, con lo que no se podría sancionar. Ahora bien, si esas comunicaciones son reiterativas se pueden llegar a considerar acoso laboral, que es una situación denunciabile.

Por otro lado, si en esa comunicación se refleja de forma expresa la exigencia de una respuesta más o menos inmediata (y no estamos en situación de disponibilidad ni nos retribuyen por ello), sí se puede considerar que la empresa está cometiendo una infracción que se podría encuadrar (se está haciendo ya) en el artículo 7.5 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Este artículo califica como infracción grave “la transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada laboral, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada (...)”. Las sanciones para este tipo de infracción pueden oscilar entre los 751 y los 7.500 euros.

La empresa me ha metido en un chat, ¿puede hacerlo?

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) entiende que el contrato laboral o incluso el convenio colectivo ampara el hecho de que la empresa pueda incluir el teléfono de un empleado en grupos de WhatsApp con el objetivo de organizar el trabajo o informar sobre cualquier ámbito relacionado con este.

Para la AEPD, la creación de grupos de WhatsApp para fines laborales por parte de una empresa está amparada en el contrato de trabajo y en los convenios colectivos, aunque no se cuente con el consentimiento explícito del propio trabajador.

Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral de FEUSO

