

Propuesta CGT Protocolo de desconexión Digital

Para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, donde se garantiza el descanso de los empleados y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

Después del trámite de audiencia ejercido por la empresa con la finalidad de que en el mismo acto la RLT compartiera con ésta aquellos puntos que consideran que deben estar incluidos en el protocolo de desconexión digital, y que servirán de base a la política interna que elaborará la empresa, la SSCGT ha elaborado esta propuesta de protocolo de medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión que implica expresamente la desconexión de los dispositivos digitales.

- El envío de emails, mensajes y llamadas profesionales fuera del horario de trabajo puede suponer una vulneración del derecho a la desconexión de los empleados por lo que los ***empleados no deben recibir llamadas, correos electrónicos, mensajes ni ninguna otra comunicación por cualquier medio digital tras finalizar su jornada, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y /o vacaciones del empleado, salvo casos de extrema urgencia.***
- Por **extremada urgencia** se entiende las causas necesarias para la definición de horas extras por causa de fuerza mayor, aquellas que vengán exigidas por la necesidad de prevenir y de reparar daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas o de paro del ciclo productivo normal de la empresa.
- Para potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, se tendrán que **agendar las reuniones**, tanto en su planificación como atendiendo a su duración, **dentro de la jornada laboral** de los empleados y empleadas, en especial aquellas cuya finalidad sea la conciliación familiar. Dicha responsabilidad recaerá sobre los responsables de los proyectos, ya que se entiende que no es posible para la organización general de la empresa o RRHH, pero sí marcar dicha directriz entre sus máximos responsables en la práctica.
- Deberá referenciarse en los relativos a la revisión de performance, promoción y/o compensación el **no recompensar o incentivar** bajo ningún concepto al empleado o empleada que libremente elija no ejercer su derecho a la desconexión digital, evitando así el perjuicio que pudiera ocasionar a los que sí ejerzan dicho derecho.
- Para dar cumplimiento al art 88.3 de la presente ley, se realizarán las campañas y acciones de formación y sensibilización necesarias, como **mails corporativos y cursos formativos**, para informar y concienciar a todos los empleados/as, sobre todo a aquellos con capacidad organizativa, sobre la necesidad de la desconexión digital y explicar la naturaleza y el alcance de este protocolo.

- Se creará un **canal específico**, definiendo unas personas de contacto por parte del departamento de RRHH, a través del cual los empleados podrán denunciar incumplimientos en materia del derecho a la desconexión digital. Los distintos comités de empresa también serán un canal válido de información.
- La **mala praxis y el incumplimiento** por parte de los empleados capacitados para la organización del trabajo recaerá en el responsable del proyecto, lo que conllevará una amonestación interna que se tendrá en cuenta en su proceso de Performance y Achievement además de las sanciones que marque la legislación laboral.
- Se implantará un **Proceso de Auditoria** y anualmente se realizará una encuesta entre los empleados para evaluar el grado de cumplimiento de estas normas y la detección de posibles problemas.
- Para dar cumplimiento al art 87.1 y 87.3 de la presente ley, el protocolo establecerá los criterios de utilización de los dispositivos digitales, utilizados por los empleados y empleadas para el ejercicio de su trabajo, respetando en todo caso los estándares mínimos de **protección de su intimidad** de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado, de forma clara y concisa. Dichos dispositivos podrán utilizarse de forma privada por parte del empleado, haciendo un uso mixto, en ese caso se requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.