

COORDINADORA SINDICAL DEL AGUA



PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

GRUPO GLOBAL OMNIUM

COORDINADORA SINDICAL DEL AGUA

1. INTRODUCCIÓN: LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

Las últimas décadas del siglo XX y primeras del siglo XXI han venido acompañadas de numerosos cambios tecnológicos que han supuesto un avance innegable en la comunicación, afectando de manera positiva a incontables ámbitos de las relaciones humanas. En este sentido y adentrándonos en el terreno laboral, dichos avances tecnológicos han supuesto una profunda transformación de las relaciones laborales, con numerosos aspectos positivos, pero también con aspectos negativos, y ello en la medida en que la creciente interconexión a la que nos empujan todos estos avances tecnológicos puede llegar a generar problemas en la salud de las personas si no se efectúa una correcta utilización de éstos.

En este contexto, el derecho a la desconexión digital surge como una respuesta a la creciente necesidad de establecer un marco regulador de la utilización de los medios tecnológicos en el ámbito laboral que garantice el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión con la finalidad de garantizar su salud, así como su derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Es por ello que la empresa, entidad especialmente concienciada y sensibilizada con la protección de la seguridad y salud de su plantilla, así como con los derechos de conciliación de las personas trabajadoras, acuerdan con la representación legal de las personas trabajadoras de la entidad la implantación del presente Protocolo de desconexión digital de la empresa.

2. REGULACIÓN LEGAL DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

Por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital mediante la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales, concretamente en su artículo 88, e introduce asimismo un nuevo artículo en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente el artículo 20 bis, sobre los derechos de las persona trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Asimismo, la citada normativa regula la obligación de las Empresas de contar con un Protocolo de desconexión digital, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, en el que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y a las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática para las personas trabajadoras y, en particular, para aquellos supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia en el domicilio de la persona trabajadora.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO.

El presente Protocolo resultada de aplicación a toda la plantilla de la empresa, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, tipo de contrato y jornada, incluidas aquellas personas que ocupen puestos directivos y personas que presten servicios total o parcialmente a distancia.

COORDINADORA SINDICAL DEL AGUA

4. PERSONAS TRABAJADORAS EN MODALIDAD NO PRESENCIAL TOTAL O PARCIAL.

Dada la especial singularidad del modo de prestación de servicios de las personas trabajadoras en modalidad de trabajo no presencial total o parcial, así como la especial susceptibilidad de dicho colectivo en relación con la posible vulneración de su derecho a la desconexión digital, la empresa velará por que los derechos reconocidos en el presente Protocolo se garanticen tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial, como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO.

El presente protocolo se renovará anualmente de modo tácito. No obstante, dada la constante actualización de los medios tecnológicos, será un documento vivo objeto de revisión cuando las circunstancias lo aconsejen a fin de preservar la seguridad y salud de sus personas trabajadoras, así como sus derechos de conciliación.

La Comisión de coordinación y seguimiento del acuerdo procederá a su revisión cuando las circunstancias lo aconsejen, pudiendo incluir cualquier modificación acordada por las partes.

6. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

La empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital, entendiéndose incluido en éste el derecho a no atender dispositivos digitales, y a no leer ni responder a ninguna comunicación fuera de la jornada laboral, ya sea mediante teléfono, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea (Whatsapp, Teams, etc.) o cualquier otra herramienta digital que interrumpa el derecho al descanso de la persona trabajadora, a no atender temas profesionales fuera de su horario de trabajo establecido, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el punto 8.

7. MEDIDAS DEL PRESENTE PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL.

Por parte de la empresa y para garantizar el derecho a la desconexión digital de su plantilla, se adoptarán las siguientes medidas:

PRIMERA.- Se respetarán los tiempos de descanso del personal, tanto el descanso entre jornadas semanal y diario, como los descansos correspondientes a periodos de vacaciones, permisos, festivos, etc.

SEGUNDA.- Se garantiza a las personas trabajadoras el derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación recibida por cualquier canal de comunicación, realizada fuera de su horario de trabajo, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, según se indica en el apartado 8.

TERCERA.- Se evitará por parte de todas las personas trabajadoras, el envío de comunicaciones profesionales una vez finalizada la jornada laboral, así como la realización de llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo del personal, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, según se indica en el apartado 8. A tal fin, el personal hará uso del preferente de la configuración de envío retardado en la herramienta de correo electrónico para

COORDINADORA SINDICAL DEL AGUA

el envío de aquellos correos electrónicos que se vayan a remitir fuera del horario de trabajo individual de la persona destinataria del mismo.

CUARTA. - A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se evitarán las convocatorias a formación, reuniones, videoconferencias y, en general, cualquier reunión de trabajo fuera de la jornada ordinaria diaria de cada persona trabajadora. Asimismo, las personas trabajadoras de la plantilla deberán remitir las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias y, en general, cualquier reunión de trabajo, con la mayor antelación posible para una mejor gestión y planificación de la jornada de trabajo individual de cada persona trabajadora, indicando, siempre que sea posible, una duración aproximada de la convocatoria.

Las convocatorias de todas las actividades previstas anteriormente, así como las que se inicien en la última hora del horario laboral del empleado/a o empleada, serán siempre a través de los sistemas oficiales implementados por el Grupo Global Omnium a tal efecto.

QUINTA.- Siempre que sea posible, las personas trabajadoras que vayan a tener una ausencia prolongada de su puesto de trabajo por vacaciones, permisos, incapacidad temporal, etc. deberán configurar en el correo electrónico un aviso para que lo reciban automáticamente las personas que les remitan un correo electrónico en el que se indique que se encuentran ausentes, la fecha estimada de finalización de la ausencia (en caso de que ésta sea conocida), así como los datos de contacto de la persona trabajadora o departamento con los que puede contactar el remitente para cualquier urgencia durante el citado periodo. A continuación, se muestra un texto de ejemplo que se puede incluir en dicho aviso:

“Buenos días:

Actualmente me encuentro fuera de la oficina y estaré ausente hasta el próximo día DD/MM/AA. Por razones de confidencialidad, su correo no será reenviado, pero si necesita solucionar alguna cuestión urgente puede contactar con _____, en el correo electrónico _____ o teléfono _____.

Muchas gracias, un saludo”.

SEXTA.- Las personas trabajadoras de la empresa, a las que resulta de aplicación el presente Protocolo de desconexión digital, no podrán ser recriminadas ni sancionadas por ejercer los derechos de desconexión previstos en el presente Protocolo, como tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

COORDINADORA SINDICAL DEL AGUA

8. SITUACIONES DE FUERZA MAYOR O CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES.

Dado el carácter especial del servicio que presta la empresa, en aquellos casos en que concurra una situación de fuerza mayor o una circunstancia excepcional se podrán incumplir, de manera excepcional, las medidas previstas en el presente protocolo.

En estos supuestos se contactará a la persona trabajadora preferiblemente de manera telefónica, con la finalidad de comunicarle la situación, así como la excepcional urgencia que motiva la misma.

La empresa, junto a la RLT, se compromete a analizar anualmente las circunstancias excepcionales que hayan podido producirse para verificar si pudiera estar produciéndose algún tipo de abuso.

9. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La empresa, con la finalidad de formar y sensibilizar a la plantilla sobre el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras y, más concretamente, sobre la aprobación del presente Protocolo:

- (i) posibilitará el acceso de todas las personas trabajadoras al contenido del mismo, mediante su publicación en el portal de aplicaciones de la empresa.
- (ii) formará a las personas trabajadoras con responsabilidades de mando sobre un grupo de personas respecto de la necesaria protección del derecho a la desconexión digital, con la finalidad de que éstos apliquen y, a su vez, formen a su plantilla, sobre el uso responsable de las tecnologías en el ámbito laboral.