

Elaboración del Plan de Desconexión Digital de los Trabajadores



¿Qué es la desconexión digital?

La nueva Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales alude a ella indicando que los empleados tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del horario de trabajo legal o convencionalmente instaurado, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Todas las empresas están obligadas a elaborar un plan (protocolo) de desconexión digital, con independencia del tamaño o sector de la organización. Así lo regula el artículo 88 de la LOPDGDD y ahora también el art. 18 del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia (teletrabajo). Es importante destacar que, en algunos casos, la falta de desconexión puede llevar a problemas de salud graves. Estar siempre conectado crea dependencia y estrés laboral... algo que sufren ya el 51% de los trabajadores según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud Laboral.

¿Para quién es?

Sencillo: para CUALQUIER empresa que tenga trabajadores en teletrabajo, sea cual sea el porcentaje de tiempo o cantidad de trabajadores. Y si, hay sanciones por no tenerlo.

¿A qué obliga el el art. 88 de la LOPDGDD?

- Elaborar un protocolo / plan de desconexión digital en la empresa
- Dar audiencia previa a la representación de los trabajadores, si la hubiese
- Incluir a los directivos de la empresa en este plan de desconexión
- Definir las modalidades concretas de ejercicio del derecho a la desconexión
- Potenciar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

¿Qué hacemos?

- Diagnóstico / situación actual de la empresa en materia de desconexión
- Asesoramiento respecto a posibles medidas a incorporar en el plan de desconexión digital inicial. Dependerá de la realidad de la empresa, del sector de actividad, de los puestos de trabajo de la compañía, del personal de ésta...
- Diseño y elaboración del protocolo de desconexión digital
- Acciones formativas y de sensibilización

Tiempos

- Microempresas (1 – 30 empleados): 2 meses, aproximadamente
- Pymes (31 – 250 empleados): de 3 a 4 meses si la organización no cuenta con representación de los trabajadores. Si hay representantes, el tiempo varía. Depende de cómo sea la negociación con éstos.

Objetivos del Plan de Desconexión Digital:

¿Por qué es necesario? ¿Qué me aporta? ¿Qué ventajas tiene? Más allá del cumplimiento de la ley, es importante plantearse el diseño del plan como una posibilidad de seguir mejorando en materia de conciliación y personas, y aprovechar éste para inculcar una política de uso responsable y saludable de las TIC.

Beneficios para el empleado:

- Mejora su bienestar y su calidad de vida
- Promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Incrementa la motivación del empleado por su trabajo
- Reduce la tensión y el estrés
- Reduce el cansancio provocado por la continua exposición tecnológica
- El trabajador es capaz de desconectar fuera del horario laboral

Beneficios para la empresa:

- Mejora la productividad con empleados comprometidos
- La calidad del trabajo aumenta gracias a que la organización cuenta con empleados descansados y menos estresados
- Reduce el estrés de los empleados y mejora su motivación, su satisfacción y su compromiso con la organización
- Mejora el employer branding
- Reduce el absentismo laboral
- Reduce la rotación de tu personal ¿A qué obliga el el art. 88 de la LOPDGDD?
 - Elaborar un protocolo / plan de desconexión digital en la empresa
 - Dar audiencia previa a la representación de los trabajadores, si la hubiese
 - Incluir a los directivos de la empresa en este plan de desconexión
 - Definir las modalidades concretas de ejercicio del derecho a la desconexión
 - Potenciar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

¿Qué hacemos?

- Diagnóstico / situación actual de la empresa en materia de desconexión
- Asesoramiento respecto a posibles medidas a incorporar en el plan de desconexión digital inicial. Dependerá de la realidad de la empresa, del sector de actividad, de los puestos de trabajo de la compañía, del personal de ésta...
- Diseño y elaboración del protocolo de desconexión digital
- Acciones formativas y de sensibilización

Tiempos

- Microempresas (1 – 30 empleados): 2 meses, aproximadamente
- Pymes (31 – 250 empleados): de 3 a 4 meses si la organización no cuenta con representación de los trabajadores. Si hay representantes, el tiempo varía. Depende de cómo sea la negociación con éstos.

Beneficios para el empleado:

- Mejora su bienestar y su calidad de vida
- Promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Incrementa la motivación del empleado por su trabajo
- Reduce la tensión y el estrés
- Reduce el cansancio provocado por la continua exposición tecnológica
- El trabajador es capaz de desconectar fuera del horario laboral

Beneficios para la empresa:

- Mejora la productividad con empleados comprometidos
- La calidad del trabajo aumenta gracias a que la organización cuenta con empleados descansados y menos estresados
- Reduce el estrés de los empleados y mejora su motivación, su satisfacción y su compromiso con la organización
- Mejora el employer branding
- Reduce el absentismo laboral
- Reduce la rotación de tu personal

En Aemol Consulting ofrecemos la posibilidad de realizar las diversas fases en forma presencial o bien telemáticamente, lo supone un importante ahorro para su Empresa.