

PROTOCOLO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la “interconectividad digital” está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los colaboradores y colaboradoras.

AXA, en su Convenio Colectivo Grupo AXA 2017 - 2020, reconoció el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo; derecho que posteriormente se reconoció en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En AXA trabajamos firmemente para conseguir una mejor conciliación entre la vida personal y profesional y el bienestar de nuestros colaboradores y colaboradoras. Siendo uno de los pilares fundamentales el fomentar una forma de trabajo que garantice que el uso la tecnología digital no dificulte la conciliación, garantizando su derecho al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, en definitiva, garantizando su bienestar.

Partimos del concepto de la tecnología como medio para facilitar la vida y trabajo de las personas, pero no podemos olvidar la parte negativa que ello conlleva en cuanto a exigencias de inmediatez en la respuesta e intromisión en diferentes esferas más allá del ámbito laboral. Resulta necesario articular el presente documento con el fin de que las personas se sientan amparadas y puedan ejercer

su derecho a la desconexión fuera de la jornada de trabajo y crear hábitos saludables al respecto.

Es por ello que las partes firmantes de este Protocolo coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

La finalidad del presente documento es limitar al máximo los inconvenientes de la inclusión de las herramientas digitales en la vida laboral y su intromisión en la esfera personal. Es por ello que se definen unas reglas de buen uso de estas herramientas y de establecer límites para evitar los abusos y para proteger al personal en el ejercicio de este derecho.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en las compañías incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo Grupo AXA y se encuentren dentro del ámbito de aplicación de nuestro Convenio colectivo, independientemente de si realizan su función habitual presencialmente en el centro de trabajo, como colaborador tecnológico o teletrabajando.

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la empresa evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo. Los managers que tengan la responsabilidad de un equipo deberán ser referentes en la aplicación de esta política.

PRINCIPALES ACCIONES PARA GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

- Comunicación: la empresa garantizará el conocimiento del presente Protocolo para todas las personas trabajadoras de AXA.
- Sensibilización en la aplicación del presente Protocolo de Desconexión digital, creando cultura y actuando con ejemplaridad de manera que todos los colaboradores y colaboradoras se impliquen y se responsabilicen en su uso. Las personas con equipos a su cargo tendrán la especial función de

garantizar la utilización del presente protocolo en su ámbito de responsabilidad.

- **Formación sobre la utilización adecuada de las herramientas tecnológicas**
La adquisición de las competencias y manejo de las herramientas digitales es indispensable para minimizar los aspectos negativos y lograr un uso eficiente de las mismas.

La empresa se compromete a garantizar la aplicación del presente Protocolo y consecuentemente, a adoptar las medidas oportunas en caso de vulneración del ejercicio del derecho a la desconexión.

Se crea el buzón desconexiondigital@axa.es gestionado por el Departamento de RRLI como canal de comunicación en el ejercicio de este derecho. Periódicamente se informará a la representación legal de los trabajadores de la actividad del mismo.

PAUTAS DE ACTUACIÓN EJERCICIO DERECHO A LA DESCONEXIÓN

La forma en la que se ejerce este derecho a la desconexión seguirá las siguientes pautas, sin olvidar el uso eficiente de las herramientas informáticas.

1. **Ordenación del tiempo de trabajo.** Con carácter general en AXA, salvo para equipos especiales características, se aplica un horario de trabajo flexible de 7 horas y media diarias, con horarios de entrada a partir de las 7:45 horas y hora máxima de salida a las 18:15, debiendo coincidir todo el personal entre las 9:00 y las 14:00 horas. Se considera el presente Protocolo como complementario al acuerdo de Registro de jornada.
2. **Apagado de luces de los edificios AXA en España se apagarán diariamente a las 19:00.** Esta medida se aplicará en todos los edificios y zonas con la excepción de los espacios destinados a los equipos que, por la naturaleza de su trabajo, terminen su horario laboral más tarde. Se habilitarán zonas específicas para necesidades especiales y excepcionales en caso de que alguna persona necesite permanecer más tiempo en las instalaciones.

3. Con el fin de **garantizar el descanso de todo el personal** no se realizarán llamadas, ni se enviarán mails o mensajes instantáneos entre las 18:15 horas y las 7:45 horas, de lunes a viernes, salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.
4. Los colaboradores y colaboradoras de AXA **no tendrán que responder** mails, llamadas o mensajes profesionales **fuera de su horario de trabajo**.
5. En ningún caso se enviarán mails, mensajes instantáneos o se realizarán llamadas durante los **fines de semanas, festivos ni periodos de vacaciones del personal**, salvo excepciones por necesidades de negocio justificadas e ineludibles.
6. Si alguna persona envía el correo fuera de las horas habituales de trabajo, deberá configurar el **envío diferido del correo**.
7. Configurar en el correo electrónico el **mensaje automático fuera de la oficina** para ausencias superiores a 1 día.
8. Envío de mails solo a las personas impactadas, evitando el “responder a todos”.
9. **Reuniones eficientes:**
 - Las reuniones serán convocadas de lunes a jueves entre las 9:00 (hora de inicio) y las 18:00 (hora máxima de finalización), y los viernes hasta las 14:00, salvo urgencias o actividades y jornadas especiales.
 - Potenciar siempre el uso de las teleconferencias o videoconferencias con el fin de optimizar el tiempo y evitar desplazamientos.
 - Prohibición de mantener conference calls mientras alguno de los participantes esté conduciendo.

SALUD LABORAL

Esta evolución digital, que ha modificado las formas y lugares de trabajo, no puede comprometer la salud y la seguridad de los colaboradores y colaboradoras. Estar siempre conectados puede derivar en un problema de salud laboral, creando dependencia, situaciones de estrés y de fatiga informática, por lo que se realizan acciones de formación y controles de prevención encaminados a mitigar los efectos negativos de la hiperconectividad y el tecnoestrés.

VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente Protocolo será un documento vivo, objeto de revisión por parte de la Comisión de Igualdad para su adaptación a las novedades que surjan en esta materia.