

PROTECCIÓN DE DATOS Y DESCONEXIÓN DIGITAL

El 24 y 25 de abril, la empresa convocó a los comités de empresa de SAICA El Burgo Y SAICA Zaragoza, respectivamente, para informar sobre el uso de dispositivos digitales en SAICA y el derecho a la desconexión digital.

Después de dicha reunión, y atendiendo a los derechos y obligaciones que la nueva ley de Protección de Datos (ley 3/2018) otorga a los representantes de los trabajadores sobre la participación en estos aspectos; desde UGT se instó a ambos comités a realizar un informe de discrepancias y solicitar a la empresa una revisión conjunta de estos procedimientos de acuerdo a la **Guía de protección de datos en las relaciones laborales de la agencia española de protección de datos**.

El pasado 10 de mayo se reunieron los comités de empresa que avalaron esta solicitud de UGT y ese mismo día se hizo entrega a la empresa del informe de discrepancias elaborado por UGT, y que de manera resumida, está basado en los siguientes aspectos:

- **Procedimiento SAICA de protección de datos de carácter personal**

Este documento hace referencia a la ley Orgánica 15/1999, por lo que debe ser revisada y actualizada conforme a la Ley Orgánica 3/2018.

En lo relativo al consentimiento y derecho a la información del afectado se hace referencia a datos sobre origen racial, ideología, afiliación sindical, vida sexual, salud, etc. Según nuestra opinión no debería existir ninguna forma por la cual la empresa pueda disponer de esta información.

- **Directiva SAICA de privacidad y confidencialidad**

Esta Directiva está centrada en garantizar la privacidad y confidencialidad de los datos relativos a la empresa, olvidado el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, especificando literalmente que **"...no deben tener expectativas de privacidad" cuando se hace uso de las redes y equipos informáticos de la empresa**.

- **Directiva sobre nuevas formas de trabajo en el GRUPO SAICA**

En este documento se incluye un pequeño apartado sobre la desconexión digital que no cumple, ni siquiera, con el artículo 21.2 del Convenio de Pastas, papel y cartón al no indicar las modalidades de desconexión ni las acciones de información y formación al respecto.

En el documento se contempla la opción de fijar un horario de disponibilidad sin concretar nada más. Este criterio tan general y ambiguo permite múltiples interpretaciones que pueden provocar el incumplimiento del derecho al descanso. Igualmente, el documento establece que se respetará el descanso, salvo urgencia, en vacaciones, sin concretar el respeto al descanso durante el día o semana cuando la persona trabajadora no se encuentra de vacaciones.

Mención aparte merece la difusión de esta información a la plantilla, que para nosotros es totalmente insuficiente, sobre todo en lo relativo a las cláusulas de desistimiento y alcance total del consentimiento.

En lo referente a las nuevas incorporaciones desconocemos el formato y grado de información previo a la contratación que la empresa realiza, a pesar de que en las cláusulas adicionales al contrato aparece la aceptación de todas estas Políticas, Directivas y Procedimientos.

Con todo esto, esperamos que la empresa cumpla con las obligaciones de información y participación que establece la citada Ley 3/2018 de protección de datos de carácter personal, y podamos trabajar juntos en unos procedimientos compartidos.

Si tienes cualquier duda sobre este tema u otros, no dudes en ponerte en contacto con cualquier miembro de UGT en los Comités de Empresa.

Seguiremos informando.