

PROTOCOLO DESCONEXIÓN DIXITAL



- 1. Antecedentes Desconexión Dixital**
- 2. Motivación**
- 3. Ámbito de Aplicación**
- 4. Marco Normativo**
- 5. Dereito á Desconexión Dixital**
- 6. Obxectivo e Cumprimento do Protocolo**
- 7. Aspectos Clave**
- 8. Medidas e Principais Accións**
- 9. Persoas traballadoras en modalidade non presencial total, parcial ou en teletraballo**
- 10. Situacións de exclusións das medidas del protocolo**
- 11. Vixencia e revisión**

1. ANTECEDENTES DESCONEXIÓN DIGITAL

Nos últimos tempos producíronse múltiples cambios nas relacións laborais, sobre todo os relacionados cos avances e evolución tecnolóxica. Na actualidade os ordenadores, os dispositivos portátiles, os teléfonos móbiles, as redes sociais, os sistemas de mensaxeira instantánea, os correos electrónicos, etc...forman parte do sistema de traballo da gran maioría de entidades e empresas.

A *interconectividade dixital* está incidindo nas formas de execución do traballo mudando os escenarios de desenvolvemento das ocupacións laborais cara ambientes externos ás clásicas unidades produtivas: entidades, centros e postos de traballo. Neste contexto, o lugar da prestación laboral e o tempo de traballo, como típicos elementos configuradores do marco no que se desempeña a actividade laboral, están diluíndose en favor dunha realidade máis complexa na que impera a conectividade permanente afectando, sen dúbida, ao ámbito persoal e familiar das persoas traballadoras.

As melloras tecnolóxicas, aínda cando son un gran avance para a realización do traballo, se non se utilizan dun modo adecuado poden chegar a crear problemas de saúde das persoas traballadoras, como por exemplo, fatiga informática, estrés....

colexio de educadoras e
educadores sociais de galicia

2. MOTIVACIÓN

O presente documento favorece o debido equilibrio na relación descanso e traballo, en aras ao desenvolvemento profesional das persoas e baixo criterios saudables e eficaces, todo isto dende unha perspectiva integral da saúde, nos tres eidos promovidos pola Organización Mundial da Saúde:

- Social
- Físico
- Mental

Dende o **Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia** estamos sensibilizados con estas situacións e por isto acordamos aprobar, previa consulta coas persoas traballadoras este PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIXITAL que garanta os dereitos das persoas traballadoras á desconexión dixital e a preservar o tempo de descanso das persoas traballadoras unha vez finalizada a xornada laboral, fomentando a igualdade, sobre a conciliación da súa actividade laboral e a súa vida persoal e familiar e contribuír á optimización da saúde laboral do conxunto de persoas traballadoras, que obviamente, redundará nunha maior calidade do traballo e unha mellora da profesionalidade do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Son destinatarias das medidas comprendidas no presente protocolo todas as persoas traballadoras do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia, con CIF: Q1500270B calquera que sexa o seu grupo ou categoría profesional, o tipo de xornada contratada, así como as súas condicións laborais, incluíndo aquelas persoas traballadoras que teñan establecido por acordo unha prestación parcial ou total do seu traballo a distancia (teletraballo ou modalidade non presencial no centro de traballo ou como colaborador/a, así como aquelas persoas que ostenten postos directivos dentro da entidade, inda que sexa con carácter voluntario.



4. MARCO NORMATIVO

- a) **Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Personais e garantía dos dereitos dixitais.** En concreto, o **artigo 88, baixo a rúbrica *Dereito á desconexión dixital no ámbito laboral*** que establece que:

“1.- Os traballadores e empregados públicos terán dereito á desconexión dixital a fin de garantir, fora do tempo de traballo legal ou convencionalmente establecido, o respecto do seu tempo de descanso, permiso e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar.

2.- As modalidades de exercicio deste dereito atenderán á natureza e obxecto da relación laboral, potenciarán o dereito á conciliación da actividade laboral e a vida persoal e familiar e suxeitaranse ao establecido nas negociacións colectivas, ou, no seu defecto, ao acordado entre a empresa e a representación das persoas traballadoras

3.- O empregador, previa audiencia dos representantes das persoas traballadoras, elaborará unha política interna dirixida ás persoas traballadoras, incluídos os que ocupen postos directivos, na que definirán as modalidades de exercicio do dereito á desconexión e as ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática. En particular, preservaranse o dereito á desconexión dixital nos supostos de realización total ou parcial do traballo a distancia, así como no domicilio da persoa empregada vinculada ao uso con fins laborais de ferramentas tecnolóxicas”.

- b) **Artigo 20 bis do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro,** polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

“Artigo 20 bis Dereitos das persoas traballadoras á intimidade en relación co entorno dixital e a desconexión

As persoas traballadoras teñen dereito á intimidade no uso de dispositivos dixitais postos á súa disposición polo empregador, á desconexión dixital e a intimidade fronte o uso de dispositivos de vídeo vixilancia e xeo localización nos termos establecidos na lexislación vixente en materia de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais”

c) Artigo. 10.2 Real Decreto-Lei 8/2019, de medidas urxentes de protección social e de loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo

“A empresa garantirá o rexistro diario de xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sin prexuízo da flexibilidade horaria que se establece neste artigo.

Mediante negociación colectiva ou acordo de empresa ou, no seu defecto, decisión do empresario previa consulta cos representantes legais das persoas traballadoras na empresa, organizarase e documentará este rexistro da xornada.

A empresa conservará os rexistros á que se refire este precepto durante catro anos e permanecerán á disposición das persoas traballadoras, do seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social.”

d) Artigo 18 da Lei 10/2021, de 9 de xullo, de traballo a distancia

“1. As persoas que traballan a distancia, particularmente en teletraballo, teñen dereito á desconexión dixital fora do seu horario de traballo nos termos establecidos no artigo 88 da Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro.

O deber empresarial de garantir á desconexión leva consigo unha limitación do uso dos medios tecnolóxicos de comunicación empresarial e de traballo durante os períodos de descanso, así como o respecto á duración máxima da xornada e a calquera límites e precaucións en materia de xornada que dispoña a normativa legal ou convencional aplicables.

2. A empresa, previa audiencia da representación legal das persoas traballadoras, elaborará unha política interna dirixida ás persoas traballadoras, incluídas os que ocupen postos directivos, na que definirán as modalidades de exercicio do dereito á desconexión e as accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas que evite o risco de fatiga informática. En particular, preservarse o dereito á desconexión dixital nos supostos de realización total ou parcial do traballo a distancia, así como no domicilio da persoa empregada vinculada ao uso con fins laborais de ferramentas tecnolóxicas.

Os convenios ou acordos colectivos de traballo poderán establecer os medios e medidas adecuadas para garantir o exercicio efectivo do dereito á desconexión dixital no traballo a distancia e a organización adecuada da xornada de forma que sexa compatible coa garantía dos tempos de descanso.”

- e) **Artigo 16.2 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais,** modificada pola Lei 54/2003, de 12 de decembro, de reforma do marco normativo da prevención de riscos laborais.

“Os instrumentos esenciais para a xestión e aplicación do plan de prevención de riscos, que poderán ser levados a cabo por fases de forma programada, son a avaliación de riscos laborais e a planificación da actividade preventiva á que se refiren os parágrafos seguintes:

O empresario deberá realizar unha avaliación inicial dos riscos para a seguridade e saúde dos/as traballadores/as, tendo en conta, con carácter xeral, a natureza da actividade, as características dos postos de traballo existentes e dos/as traballadores/as que deban desempeñalos. Igual avaliación debe facerse con ocasión da elección dos equipos de traballo, das sustancias ou preparados químicos e do acondicionamento dos lugares de traballo. A avaliación inicial terá en conta aquelas outras actuacións que deban desenvolverse de conformidade co disposto na normativa sobre protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade. A avaliación será actualizada cando muden as condicións de traballo e, en todo caso, se someterá a consideración e se revisará, se fora preciso, con ocasión dos danos para a saúde que se produciran.

Cando o resultado da avaliación o fixera necesario, o empresario realizará controis periódicos das condicións de traballo e da actividade dos/as traballadores/as na prestación dos seus servizos, para detectar situacións potencialmente perigosas.

b) Se os resultados da avaliación prevista no parágrafo a) puxeran de manifesto situacións de risco, o empresario realizará aquelas actividades preventivas necesarias para eliminar ou reducir e controlar tales riscos. As devanditas actividades serán obxecto de planificación polo empresario, incluíndo para cada actividade preventiva o prazo para levalas a cabo, a designación de responsables e os recursos humanos e materiais necesarios para a súa execución.

O empresario deberá asegurarse da efectiva execución das actividades preventivas incluídas na planificación, efectuando un seguimento continuo da mesma.

As actividades de prevención deberán ser modificadas cando se aprecie polo empresario, como consecuencia dos controis periódicos previstos no parágrafo a), a súa inadecuación ós fins de protección requiridos.”

5. DEREITO Á DESCONEXIÓN DIXITAL

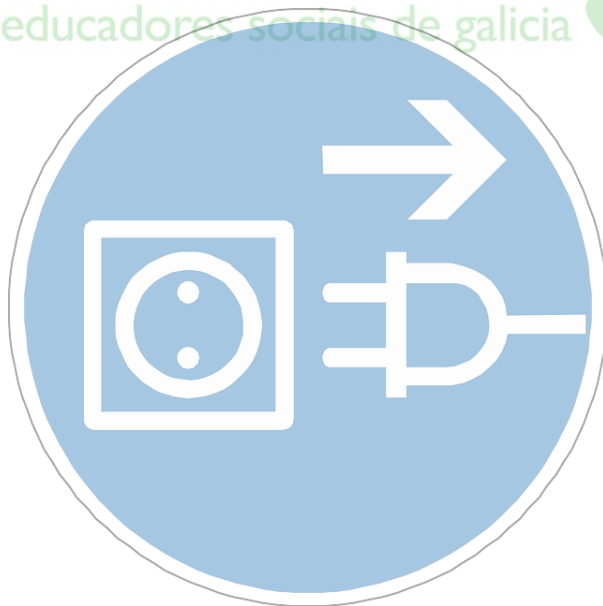
É un dereito, en consecuencia, non constitúe unha obriga.

Xorde da necesidade de establecer uns límites á xornada laboral e ás obrigas das persoas traballadoras, coa finalidade de permitir un descanso. A desconexión dixital é ademais necesaria para facer viable a conciliación da vida persoal e laboral, reforzando así as diferentes medidas reguladas nesta materia.

A desconexión dixital impacta directamente en:

- A dimensión social e familiar da persoa.
- A igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- A saúde da persoa, por exemplo, riscos psicosociais.
- A correcta regulación do teletraballo.
- O rexistro da xornada.
- A organización do traballo.

A desconexión dixital é un dereito cuxa regulación contribúe á saúde das persoas traballadoras diminuindo, entre outras, a fatiga tecnolóxica ou estrés, e mellorando, desta maneira, o clima laboral e a calidade do traballo.



6. OBXECTIVO E CUMPRIMENTO DO PROTOCOLO

As persoas traballadoras **terán dereito á desconexión dixital**, a fin de garantir, fora do seu horario de traballo, o respecto:

- Ó seu tempo de descanso, baixas, permisos ou vacacións.
- Á súa intimidade persoal ou familiar,
- Así como contribuír á conciliación da vida profesional e familiar.
-

As disposicións contidas neste Protocolo irán encamiñadas a establecer **medidas para que as persoas traballadoras poidan gozar de forma efectiva do seu tempo de descanso e vacacións**, así mesmo, a que se preserve a súa intimidade persoal e familiar, independentemente da xornada de traballo que teñan establecida ou si desenvolven parcial ou totalmente o seu traballo de forma non presencial ou teletraballando.

É, por suposto, obxectivo avanzar cara unha cultura organizativa do traballo, baseada na eficiencia e resultados das persoas traballadoras, fronte o presentismo e/ou permanencia no traballo máis aló da xornada/horarios establecidos no Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia.

O Protocolo é de **obrigado cumprimento** para todas as persoas que integran o Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia sendo ademais responsabilidade de todas as persoas traballadoras que se poida levar a cabo, polo que resulta especialmente relevante o papel do persoal directivo, así como dos mandos intermedios, en aras de que poida darse o seu cumprimento. No suposto de detectarse prácticas ou comportamentos contrarios o protocolo por parte das persoas traballadoras, poderán adoptarse as medidas oportunas que garantan o cumprimento do Protocolo.

Farase un seguimento por parte das persoas designadas como responsables de realizar o seguimento da implementación deste protocolo de aquelas medidas enfocadas ao dereito das persoas traballadoras a non responder a unha comunicación realizada por calquera medio fóra do seu horario de traballo e a que non se tomen represalias por parte da entidade contra as persoas traballadoras que non contesten a estas comunicacións.

Todo isto salvo situacións de urxencia, extrema, necesidade ou forza maior. Sempre asegurando a produtividade e a adecuación prestada do servizo, o exercicio do dereito á desconexión dixital non implicará a aplicación de medidas disciplinarias ni impacto nas avaliacións de desempeño, salvo que da conducta da persoa traballadora se derivase un prexuízo para o Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia e/ou o resto dos seus compañeiros/as.

7. ASPECTOS CLAVE

- **Carga de traballo:** a existencia dunha carga de traballo obxectivable e mesurable, proporcionada o tempo de traballo aplicable, evitando demandas de traballo que poidan xerar unha situación de estrés e de incapacidade de desconexión dixital.
- **Riscos psicosociais:** a implantación de novos modelos organizativos tecnolóxicos pode provocar o aumento de determinados riscos laborais, como poden ser os psicosociais asociados o illamento que en ocasións se pode producir. .
- **Estrés:** pódese chegar a orixinar nas persoas traballadoras pola implantación de novas tecnoloxías e o nivel de esixencia e control.
- **En relación ó teletraballo:** Fronte os efectos positivos do teletraballo, entre eles, unha maior autonomía sobre o horario de traballo que permite organizar a xornada laboral con máis flexibilidade, carencia de desprazamento ó lugar de traballo que mellora o equilibrio entre a vida laboral e persoal, e unha maior produtividade, identifícanse diversas desvantaxes relacionadas co uso de tecnoloxías móbiles de comunicación e/ou unha mala organización do traballo.
- **Xerar horas extraordinarias non remuneradas,** ocultando a miúdo unha mala organización do traballo e/ou a necesidade de escalar plantillas.
- **Desorganización,** perda da capacidade de priorizar...
- **Unha superposición entre o traballo remunerado e a vida persoal,** o cal pode xerar niveis de estrés máis altos e non garantir que se respecten os períodos mínimos de descanso.



8. MEDIDAS E PRINCIPAIS ACCIONS

Recoñécese ás persoas traballadoras do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia o dereito a non atender os dispositivos dixitais fora da súa xornada de traballo, nin durante os tempos de descanso, permisos, incapacidade temporal, licencias ou vacacións, e a non ler, nin responder a ningunha comunicación, independentemente do medio utilizado, salvo que concorran causas de urxencia sinaladas no apartado noveno.

Comunicación: O Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia garantirá o coñecemento do presente Protocolo a todas as súas persoas traballadoras e con cargo directivo.

Sensibilización na aplicación do presente Protocolo de Desconexión dixital, creando cultura e actuando con exemplaridade de maneira que todas as persoas traballadoras e os colaboradores e colaboradas se impliquen e se responsabilicen no seu uso. O persoal directivo e/ou as persoas con equipas ao seu cargo terán a especial función de garantir a utilización do presente protocolo no seu eido de responsabilidade.

Formación sobre a utilización adecuada das ferramentas tecnolóxicas. A adquisición das competencias e manexo das ferramentas dixitais é indispensable para minimizar os aspectos negativos e acadar un uso eficiente das mesmas.

Por parte do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia adoptaranse as seguintes **medidas** en aras de **implementar na entidade o dereito á desconexión dixital de todas as persoas traballadoras:**

► **Respectaranse os tempos de descanso diario, semanal, permisos ou vacacións das persoas traballadoras.**

Por isto, as persoas traballadoras teñen dereito a non responder a calquera tipo de comunicación por calquera canle realizada fora do seu horario de traballo, salvo causa de forza maior ou circunstancias excepcionais.

Nos textos de información legal dos correos electrónicos incluírase a seguinte mención: O persoal traballador ten dereito a non atender as comunicacións que reciba unha vez finalizado o seu horario laboral, salvo causa de forza maior ou por circunstancias excepcionais que poidan ser prexudiciais para a entidade.

▶ **A convocatoria e a asistencia a reunións** farase dentro dos límites da xornada laboral, respectando o tempo de descanso e as festividades locais e deberase indicar a hora de inicio e de finalización, que non poderá superar os quince minutos anteriores á terminación da xornada laboral, salvo que concorran as circunstancias sinaladas no apartado noveno.

▶ Con carácter xeral, as **comunicacións sobre temas de traballo** serán realizadas dentro da xornada laboral.

En consecuencia, deberá evitarse solicitar resposta a unha comunicación enviada fora da xornada laboral diaria. Asumindo o remitente que a resposta e, no seu caso, a xestión da devandita comunicación se realizará na seguinte xornada laboral, salvo que concorran as causas sinaladas no apartado noveno.

No suposto de comunicacións que poidan requirir o desenvolvemento de tarefas que obriguen a estender a xornada laboral, o remitente asumirá que a resposta se realizará na seguinte xornada laboral, salvo que concorran as causas sinaladas no apartado noveno.

▶ Cando se realicen comunicacións fora do horario de traballo, **utilizarse preferentemente a configuración de envío diferido** para facer chegar as mensaxes dentro do horario laboral da persoa destinataria e se promoverá esta práctica dentro do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia

▶ Evitaranse facer **chamadas telefónicas fora do horario de traballo** do emisor e interlocutor, salvo que concorran circunstancias que o xustifiquen.

▶ No suposto de distintos fusos horarios, trataranse de manter as comunicacións nos horarios de solape entre as distintas persoas ou no momento máis próximo a este solape.

▶ Para unha **mellor xestión do tempo de traballo**, procurarase a adopción das seguintes medidas:

- Evitar as convocatorias de formación, reunións, videoconferencias, etc.; fora da xornada laboral ordinaria diaria de cada persoa traballadora.
- Convocar as reunións, xornadas de formación, etc.; coa antelación suficiente e estimando unha duración para que as persoas traballadoras poidan planificar a súa xornada.

- Procurar que as comunicacións sexan enviadas exclusivamente ás persoas implicadas e co contido imprescindible, simplificando a información.
- ▶ As persoas traballadoras, directivas ou colaboradoras do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia non poderán ser recriminadas nin sancionadas por non estar conectadas e pendentas das obrigas que lles ocupan en horas de traballo durante os días de vacacións, permisos, fins de semana, horas de descanso entre xornada e xornada, etc., que lles corresponde por Lei.

Neste senso, poderíase deixar no correo electrónico da persoa traballadora que se atopa en período de descanso vacacional ou debido a unha incapacidade temporal, unha mensaxe de aviso no correo electrónico indicando os datos de contacto doutras persoas traballadoras que estean dispoñibles e poidan atender as cuestións que se requiran na súa ausencia, creando mensaxes de resposta automática co contacto das devanditas persoas, a modo de exemplo,

Bos días,

Moitas grazas polo seu correo. Actualmente atópome fóra do centro. A partir do día DD/MM/AA volverei estar dispoñible.

Para casos de urxencia pode poñerse en contacto co Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia no correo electrónico: (compañeiro@exemplo.es).

Moitas grazas, un cordial saúdo,

Sinatura e pé de sinatura.

- ▶ En relación coa **utilización das ferramentas dixitais de traballo** facilitadas polo Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia, entre elas, os sistemas e equipos informáticos e medios tecnolóxicos postos a disposición do persoal e para garantir un uso adecuado das mesmas, establécense as seguintes normas para a súa correcta utilización:

- As persoas traballadoras deberán facer un uso adecuado e responsable das ferramentas tecnolóxicas (teléfono, móbil, tablet, ordenador....) postas á súa disposición, evitando no posible, a súa utilización fora do horario laboral.
- Os sistemas e equipos informáticos facilitados pola entidade son de uso exclusivamente profesional. O acceso a Internet atópase limitado para o desenvolvemento do seu traballo e durante o tempo necesario para realizar as consultas ou xestións que sexan precisas.
- No uso do correo electrónico non será posible acceder aos correos doutras persoas usuarias sen a súa autorización, enviar correos electrónicos de contido ofensivo ou utilizar a conta de correo electrónico para fins distintos de aqueles para os que lle foron asignados.

9. PERSOAS TRABALLADORAS EN 9. MODALIDADE NON PRESENCIAL TOTAL, PARCIAL OU EN TELETRABALLO

Dada a especial singularidade das persoas traballadoras en modalidade de traballo non presencial total, parcial ou en situación de teletraballo, o Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia garantirá o dereito á desconexión dixital tanto ás persoas traballadoras que realicen a súa xornada de forma presencial como ás que presten servizos mediante novas formas de organización do traballo (traballo a distancia, flexibilidade horaria u outras), adaptándose á natureza e características de cada posto de traballo, a excepción daquelas persoas traballadoras que pola natureza do traballo e así se estableza, a disposición do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia.

No que a estas persoas traballadoras concerne débese cumprir todas as medidas indicadas no punto sétimo no relativo ao uso con fins laborais de ferramentas tecnolóxicas.



10.SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN DAS MEDIDAS DEL PROTOCOLO

Naqueles postos con especial responsabilidade dentro da organización do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia , así como para aquelas persoas con cargos directivos, non serán de aplicación as medidas que garantan o dereito á desconexión dixital así como naqueles casos en que puntualmente concorran circunstancias de causa de forza maior ou que supoñan un grave prexuízo para o Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia e que, polo tanto, requiran algunha actuación precisa das súas persoas traballadoras nese momento concreto, ou incluso se polas súas funcións deben facer gardas.

Se a urxencia así o require, procederase a localizar á persoa traballadora nos teléfonos de contacto facilitados.

Os tempos que excedan da xornada laboral como consecuencia das devanditas circunstancias serán compensados, mediante días de libre disposición ou abono de horas extraordinarias. O anterior non se aplicará ós postos de traballo que teñan recoñecido un complemento de dispoñibilidade horaria.



11. VIXENCIA E REVISIÓN

A vixencia deste Protocolo de Desconexión Dixital iniciárase coa sinatura do presente acordo entre o Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia e as persoas traballadoras e será renovado anualmente de modo tácito.

No suposto de que se desexe incluír por parte do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia algunha modificación no mesmo, as partes deberán acordalo, como mínimo, un mes antes da data de vencemento anual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA

O presente protocolo poderá ser revisado de forma periódica, previa consulta á representación legal das persoas traballadoras, e incluír nel cantas modificacións e actualizacións se consideren necesarias para o seu bo funcionamento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Esta normativa será notificada a todas as persoas traballadoras do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia. Ademais, estará permanentemente actualizada e con absoluta disposición para as persoas traballadoras a través dos medios habituais de información do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia.



ANEXO: Determinación da Comisión de seguimento sobre a implementación do Protocolo de Desconexión Dixital

Constitúese unha comisión de seguimento e instrutora sobre a implementación das medidas e accións establecidas no protocolo de Desconexión Dixital que estará formada por xxx persoas:

- XXXXXX, con DNI XXXX como XXXXX do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia en representación da dirección da entidade.
- XXXXXX, con DNI XXXX como persoa traballadora do Colexio de Educadoras e Educadores Sociais de Galicia en representación das persoas traballadoras da entidade.

En caso de ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa legal, poderá actuar de suplente de calquera das persoas titulares:

- XXXXXX, con DNI XXXX como XXXXX

A Comisión terá unha duración de catro anos. Esta comisión poderá solicitar a contratación dunha entidade ou persoa experta que poderá asesorarlles no seguimento da implementación e/ou actualización do protocolo.

A Comisión reunirse como mínimo 1 vez ao ano e no prazo máximo de 30 días laborables dende a data de recepción dunha queixa, denuncia ou coñecemento dunha práctica ou comportamento inadecuado dos procedementos establecidos no presente protocolo, para realizar unha análise e investigación da mesma e establecer as medidas necesarias para a súa emenda.