

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Propuesta UGT

A. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

Los cambios tecnológicos han cambiado la propia forma de organizar el trabajo y de llevar a cabo la prestación del servicio. Esto, sin duda, ha supuesto la irrupción de nuevos factores de riesgo, especialmente de tipo psicosocial: tecnoestrés derivado de un exceso de control y de una falta de desconexión en el entorno laboral.

La normativa actual protege el derecho a la desconexión digital y establece la obligación de elaborar una política interna que defina las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización

UGT defiende la mejora colectiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la protección de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

UGT solicita que la UPV garantice y regule el derecho a la desconexión digital para todo el personal de la Universitat (PDI, PTGAS y PI) previo acuerdo con la Mesa General de Negociación de la UPV.

B. EJES PRINCIPALES DE LA PROPUESTA:

- I. **DESCONEXIÓN DIGITAL:** garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su **tiempo de descanso**, permisos y vacaciones, así como de su **intimidad** personal y familiar.
- II. **CONCILIACIÓN:** potenciar el **derecho a la conciliación** de la actividad laboral y la vida personal y familiar.
- III. **POLÍTICA INTERNA:** elaborar una **política interna** dirigida a todo el personal incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las **modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión** y las acciones de **formación y de sensibilización** sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

C. NORMATIVA DE APLICACIÓN

L.O. 3/2018, DE 5 DE DICIEMBRE DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DIGITALES

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la **desconexión digital** a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el **derecho a la conciliación** de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la **negociación colectiva** o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una **política interna** dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las **modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión** y las acciones de **formación y de sensibilización** del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del **trabajo a distancia**, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Disposición final decimocuarta. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se añade una nueva letra j bis) en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedará redactada como sigue:

«j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.»

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Propuesta UGT

1) GARANTIZAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La UPV garantiza a todos los empleados públicos que presten servicios en la Universitat Politècnica de València, una vez finalizada la jornada laboral que se regula en el *“Acuerdo para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal empleado público de la Universitat Politècnica de Valencia”*.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida, en particular: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la Universidad, correos electrónicos, sistemas de mensajería o cualquier otro que pueda utilizarse.

El derecho a la desconexión digital se garantizará con independencia de la modalidad de jornada laboral y se deberá preservar especialmente tal y como establece el artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018 en la modalidad de teletrabajo *“En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del **trabajo a distancia**, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”*.

2) USO DE HERRAMIENTAS TIC

Se reconoce el derecho de todo el personal a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, excedencias, licencias, incapacidades o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurren las causas de urgencia justificadas señaladas en el apartado ocho.

Asimismo, el personal deberá hacer un uso racional de las herramientas digitales de trabajo puestas a su disposición y evitará su uso fuera del horario de trabajo salvo que se den circunstancias que lo justifiquen.

3) ACCIONES DE FORMACIÓN Y DE SENSIBILIZACIÓN

La información, formación y sensibilización sobre el derecho de desconexión deberá transmitirse a todo el personal de forma clara e inequívoca.

A tal efecto se desarrollarán actividades formativas que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se acuerden.

La UPV organizará acciones formativas y campañas de sensibilización que protejan y garanticen el efectivo derecho a la desconexión digital.

4) PROTECCIÓN DEL DERECHO

No se podrán tomar medidas sancionadoras contra quienes hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la UPV.

El ejercicio del derecho de desconexión digital tampoco puede influir de manera negativa en los procesos de promoción profesional.

5) COMUNICACIONES

Con carácter general las comunicaciones sobre temas de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral.

En consecuencia, se evitará solicitar respuesta a una comunicación enviada fuera de la jornada laboral diaria. Asumiendo la persona remitente que la respuesta y, en su caso, gestión de dicha comunicación se realizará en la siguiente jornada laboral, salvo que concurran las causas establecidas en el apartado ocho.

Así mismo, si se requieren comunicaciones para desarrollar tareas que obliguen a extender la jornada laboral, se asumirá que la respuesta se realizará en la siguiente jornada laboral, salvo que concurran las causas señaladas en el apartado ocho.

Cuando se realicen comunicaciones fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado o programado, para que dicha comunicación llegue dentro del horario laboral.

6) GESTIÓN DE AUSENCIAS

Es recomendable y conveniente que quienes fuesen a estar ausentes durante un periodo prolongado (más de 3 días) activen la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativo indicando los datos de la persona de contacto encargada en su ausencia y la fecha de reinicio de la actividad.

Asimismo, se activará el buzón de voz de la extensión telefónica con un mensaje de ausencia en los términos indicados anteriormente.

7) REUNIONES DE TRABAJO

La convocatoria y la asistencia a reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como externo, se hará dentro de los límites de la jornada laboral. La hora de inicio y finalización no podrá superar los quince minutos anteriores a la terminación de la jornada laboral.

En caso de distintos husos horarios, se tratarán de mantener las comunicaciones en los horarios de solape entre las distintas personas o en el momento más próximo posible a dicho solape.

8) CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES

Las medidas del presente acuerdo no serán de aplicación cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas o causas de fuerza mayor que impliquen un perjuicio grave, inminente o evidente riesgo y/o perjuicio para la UPV, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata.

Los supuestos que generen la situación de excepcionalidad deberán ser comunicados a la persona afectada a través de los teléfonos de contacto y, complementariamente, a través del correo electrónico. Dicha comunicación deberá especificar los motivos que la generan, así como las posibles consecuencias derivadas de la urgencia. Del mismo modo se deberá comunicar la finalización de dicha situación.

Los tiempos que excedan de la jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados según lo establecido en el "Acuerdo para la conciliación de la vida familiar y laboral del personal empleado público de la Universitat Politècnica de València".

Lo anterior, no se aplicará a los puestos de trabajo que tengan reconocido un complemento de disponibilidad horaria.

9) COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Estará constituida paritariamente por representantes de la UPV, designados por la Gerencia, y por representantes de cada una de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación de la UPV.

Esta comisión tendrá por objeto el seguimiento, desarrollo e interpretación de la política de desconexión digital.