

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Fundación Universidad-Sociedad de
la UEx



PRT.DD.0.0.23

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

Fundación Universidad-Sociedad de la UEx

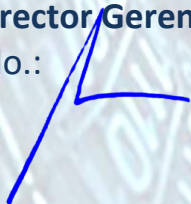
ÍNDICE

	Pág.
1. Presentación.....	1
2. Introducción a la desconexión digital.....	2
3. Marco normativo.....	3
4. Ámbito de aplicación.....	4
5. Objetivos del protocolo.....	4
6. Trabajadores en modalidad no presencial total o parcial.	6
7. Situación de medidas de exclusión del protocolo.....	7
8. Medidas a adoptar para revisión	7
9. Vigencia.....	8
Bibliografía.....	9

Aprobado por:

D. Javier Díaz Valea
Director Gerente

Fdo.:



D^a Teresa Durán Calvo
Responsable de RR.HH

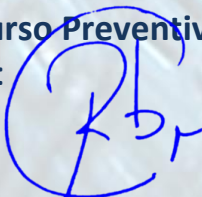
Fdo.:



Colabora:

D. Roberto Martín Reyes
Recurso Preventivo

Fdo.:





1. Presentación

Desde la **Fundación Universidad-Sociedad de la UEx**, hemos elaborado este protocolo de desconexión digital, con la intención de garantizar así, los derechos de las personas trabajadoras a preservar su tiempo una vez finalizada la jornada laboral.

En este contexto, el derecho a la desconexión digital, surge de la necesidad de establecer unos límites al tiempo de trabajo. Realizado con la finalidad de proteger un descanso, que se ha visto afectado negativamente, por la irrupción en nuestra sociedad de demasiados elementos tecnológicos destinados a la comunicación entre personas.

Este protocolo será revisado periódicamente con la intención de alcanzar una mejora continua, quedando abierto un canal de comunicación con toda la plantilla, a través de la dirección de correo electrónico fundación@unex.es, desde donde se atenderá cualquier consulta o propuesta de los empleados y empleadas en esta materia.

Badajoz, 2 diciembre de 2023



2. Introducción a la desconexión digital

El derecho a la desconexión digital es un derecho, que el legislador otorga a los trabajadores, para poder limitar el uso y el acceso de estos, a ciertos medios de comunicación o a nuevas tecnologías, lo que pretende garantizar el debido tiempo de descanso, incluso durante el periodo vacacional. En su virtud, se trata de una potestad jurídica que se desarrolla en el ámbito laboral pero fuera de la jornada de trabajo, para preservar el debido descanso, y garantizar lo que sea denominado como “descanso digital”, lo que implica la liberación del trabajador de la obligación en el deber de atender llamadas, contestar e-mails, mensajes, WhatsApp, o cualquier otra comunicación e interacción a través de plataformas digitales.

Al hilo de lo expuesto, es importante destacar que el derecho a la desconexión digital tiene base y fundamento en un derecho fundamental. Este derecho se concibe a partir del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar, recogido en el artículo 18 de la Constitución española de 1978 en su apartado 4. *La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.* La intimidad personal del trabajador, podría verse vulnerada o lesionada, por un abuso en el empleo de las herramientas tecnológicas fuera de horario laboral.

La debida protección del derecho a la desconexión digital, no sólo favorece la conciliación de la vida personal y laboral, lo que finalmente redundaría en una mayor productividad del trabajador, sino que su reconocimiento y garantía se han convertido en un imperativo legal, según la normativa vigente.



3. Marco normativo

Las diferentes normativas en la que se basan este protocolo son:

- El art. 88 de la LOPDGDD (*Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales*, establece:
 - ✓ 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.
- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).
- Ley de Teletrabajo (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia).



4. **Ámbito de aplicación**

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en la Fundación Universidad-Sociedad de la UEx (en adelante FUEX), independientemente que desarrollen sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la forma contractual.

Los empleados de la FUEX 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.

5. **Objetivos del protocolo**

Por parte de la FUEX se adoptaran diferentes acciones en aras de la implementación y sensibilización con la desconexión digital.

ACCIÓN 1: La FUEX garantiza a los trabajadores el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Esta acción será de aplicación a todo el personal de la empresa, independientemente de su modalidad de trabajo presencial o trabajo a distancia, modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse.



ACCIÓN 2: Se reconoce el derecho de los empleados a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran las causas de urgencia justificadas señaladas en el apartado ACCIÓN 4.

ACCIÓN 3: La convocatoria y la asistencia a reuniones siempre se procuraran realizarse dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

ACCIÓN 4: Se considerará que pueden darse circunstancias excepcionales de causa de fuerza mayor, cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave o evidente riesgo para la FUEX, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte del empleado. En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Los tiempos que el empleado haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados por parte de la empresa.



ACCIÓN 5: Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, **los trabajadores procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa y la fecha de reinicio de la actividad.** Así como designar sus tareas en caso de requerirse a un compañero de su mismo equipo. Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario laboral siempre se utilizará la configuración de envío programado.

ACCIÓN 6: El derecho a la desconexión digital, se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a *“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”*

ACCIÓN 7: Los empleados no podrán ser discriminados en su desarrollo profesional ni sancionados por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

6. Trabajadores en modalidad no presencial total o parcial

Dada la especial singularidad de las personas trabajadoras en modalidad de trabajo no presencial total o parcial, la FUES garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia.



7. Situación de exclusión de las medidas del protocolo

En aquellos puestos con especial responsabilidad dentro de una unidad productiva u organizativa de FUEX (jefes de servicio, jefes de departamento, personal de servicio de guardia o análogos), así como para aquellas personas con cargos directivos, no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en aquellos casos en que puntualmente concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio para FUEX como también queda reflejado en la ACCIÓN 4 y que, por tanto, requieran alguna actuación precisa de sus personas en ese momento concreto ,o incluso si por sus funciones deben hacer guardias.

8. Medidas a adoptar para revisión

La FUEX ha establecido una serie de medidas para asegurarse que dentro de la empresa, se están aplicando las medidas para asegurar lo establecido en este protocolo:

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición del empleado.



- Se podrá consultar siempre que se necesite, al equipo asignado para la supervisión del protocolo de desconexión digital a través de cuenta de correo electrónico fundación@unex.es. En relación a la prevención de riesgos laborales y sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés o si fuera necesario analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales. La FUEX, pone a disposición de los empleados a los técnicos del servicio de prevención ajena, pudiendo realizar cualquier consulta a través del recurso preventivo fuex.prevencion@gmail.com.
- En caso de que algún empleado de la FUEX considere que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurar la desconexión digital. Debe ponerlo en conocimiento al equipo asignado como responsable para la supervisión del protocolo.

9. Vigencia

La vigencia de este Protocolo se iniciará con la firma del mismo por la dirección de la FUEX. Este documento será susceptible a revisiones y posibles modificaciones anualmente, con el fin de una mejor adecuación y adaptación de las novedades que puedan ir surgiendo dentro de la FUEX en esta materia.



Bibliografía

- **El Derecho a la Desconexión Digital y la nueva Regulación del Teletrabajo 2021** *The right to digital disconnection and the new telework regulation.* Unizar.
- **Protocolo de Desconexión Digital 2023** FULP

