



PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL DE LA UAM

I.- Introducción.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD) desarrolla el derecho a la intimidad del personal en relación con el entorno digital y su derecho a la desconexión digital.

El artículo 88 de esa Ley reconoce el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, entendido éste como el derecho que tienen las personas trabajadoras a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter profesional fuera de su horario habitual de trabajo, es decir, durante sus períodos de descanso y sus vacaciones.

El apartado 2 del citado precepto legal dispone que *“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”*, estableciendo el apartado 3 del mismo artículo, el deber de elaborar una política interna de desconexión digital en los siguientes términos: *“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*



Universidad Autónoma
de Madrid

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".

A su vez, la Disposición final decimocuarta de la LOPDGDD modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, añadiendo una nueva letra, la j bis), a su artículo , que relaciona los derechos individuales de la plantilla y que queda redactado como sigue: *"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".*

La desconexión digital debe entenderse, además de como un derecho, como una vía para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras y, en particular, como una medida efectiva para evitar situaciones de fatiga informática e hiper conectividad. Dado el actual contexto tecnológico, laboral, e incluso social, nos encontramos con estas situaciones cada vez más habitualmente.

La Universidad Autónoma de Madrid (en adelante UAM), en el marco de su compromiso en materia del cumplimiento normativo y también de acuerdo con su política de gestión de los Recursos Humanos, se compromete a impulsar medidas que garanticen el respeto al tiempo de descanso de las personas que componen su plantilla una vez finalizada su jornada laboral y reconoce el derecho a la desconexión digital como vehículo fundamental para lograr una efectiva ordenación del tiempo de trabajo que



Universidad Autónoma
de Madrid

respete la vida privada y familiar, que mejore la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y que contribuya a la optimización de su salud laboral.

Con esta finalidad, la Gerencia de la UAM junto con la representación del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, Funcionario y Laboral (en adelante PTGAS), aprueban el presente PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL, en adelante, el "Protocolo", en el que desarrollan las normas y principios para asegurar la desconexión digital, de acuerdo con la legislación vigente

II. Objeto.

Este Protocolo pretende dar a conocer a la plantilla de la UAM la normativa de aplicación en materia de derecho a la desconexión digital y las reglas de actuación con el objetivo de dar cumplimiento a dicha normativa.

El Protocolo tiene como objetivo establecer una delimitación clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de la UAM mediante la adopción de medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, resultando de obligado cumplimiento por parte de esta Universidad.

Para ello, el presente Protocolo define las pautas internas para garantizar el derecho a la desconexión digital de todo el Personal de Administración y Servicios de esta Universidad.



II. Clausulado.

Primera.- La Universidad Autónoma de Madrid garantiza al PTGAS el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, conforme a lo establecido en los Acuerdos de Condiciones de Trabajo en vigor, y Convenio Colectivo de aplicación, como jornada de trabajo obligatoria.

Este Protocolo se aplicará a todo el PTGAS, independientemente de su Cuerpo o Escala, Grupo Profesional y Nivel Salarial, así como de las concretas condiciones laborales.

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.

Segunda.- Se reconoce el derecho del PTGAS a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias 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 la cláusula Quinta.

En este sentido, la UAM garantizará el derecho a la desconexión digital del PTGAS durante todo el período que duren sus vacaciones, permisos o licencias, días de libre disposición, descanso semanal, incapacidades o excedencias.



Universidad Autónoma
de Madrid

Tercera.- Con carácter general, las comunicaciones sobre temas de trabajo se realizarán dentro de la jornada laboral, todo ello con el claro objetivo de impedir que pueda afectar al tiempo de conciliación del PTGAS de la UAM.

En consecuencia, deberá evitarse 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 señaladas en la cláusula Quinta.

Así mismo, en el supuesto de comunicaciones que puedan requerir el desarrollo de 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 la cláusula Quinta.

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

Cuarta.- La convocatoria y la asistencia a reuniones no presenciales que se realicen digitalmente a través de cualquiera de las herramientas que habitualmente se empleen en la UAM, se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades locales y se deberá indicar la hora de inicio y finalización, que no podrá superar los quince minutos anteriores a la terminación de la jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en la cláusula Quinta.



Quinta.- El clausulado del presente Protocolo no será de aplicación cuando concurren circunstancias excepcionales justificadas o causas de fuerza mayor; o cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave, inminente o evidente riesgo y/o perjuicio para la UAM.

Si la urgencia lo exigiese, se procederá a localizar a la persona trabajadora en los teléfonos de contacto facilitados a la UAM.

La acreditación de las circunstancias excepcionales se realizará mediante correo electrónico dirigido a quien se requiera fuera de su jornada laboral, indicando los motivos, las posibles consecuencias de las circunstancias y concretando desde qué momento surte efecto dicho requerimiento. Al término de la situación de excepción, la persona trabajadora recibirá un correo electrónico en el que se le comunicará la finalización de las circunstancias y la reanudación de la jornada laboral ordinaria.

Los tiempos que excedan de la jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados, mediante días de libre disposición o abono de horas extraordinarias. Lo anterior, no se aplicará a los puestos de trabajo que tengan reconocido un complemento de disponibilidad horaria.

Sexta.- Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias prolongadas, se procurará activar la respuesta automática por ausencia en la cuenta de correo electrónico corporativa, indicando los datos de contacto de la persona encargada en su ausencia y la fecha de reinicio de la actividad.



Así mismo, se activará el buzón de voz de la extensión telefónica con un mensaje de ausencia en los términos indicados anteriormente, a excepción de las líneas compartidas, siempre que esté asegurada su atención continuada.

Séptima.- El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral prestándose especial atención, en virtud del último inciso 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”*.

Octava.- El PTGAS no podrá ser discriminado en su promoción profesional ni recriminado por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

Novena.- A los efectos de seguimiento y supervisión del cumplimiento de la presente Instrucción, se constituye una comisión, que se reunirá una vez al año, formada por las personas que ostenten los siguientes cargos:

- Gerencia, o persona en quien delegue, que ejercerá las funciones de Presidencia.
- Jefatura del Servicio de Recursos Humanos y Organización del PTGAS, que ejercerá las funciones de Secretaría.
- Presidencia Junta de PTGAS Funcionario.
- Presidencia Comité de PTGAS Laboral.



Universidad Autónoma
de Madrid

Décima.- La UAM no podrá sancionar disciplinariamente al PTGAS cuando ejerza su derecho a la desconexión digital en los términos del presente Protocolo.

En todo caso, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no podrá repercutir negativamente en el desarrollo profesional del PTGAS.

Undécima.- El presente protocolo podrá ser revisado y actualizado, cuando resulte procedente, en los siguientes casos:

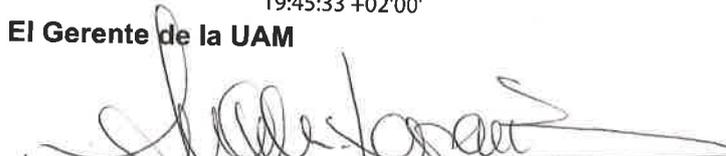
- Por posibles modificaciones y/o aprobación de normativas de referencia en la materia.
- Por posible remisión de informes de los Servicios o Unidades correspondientes (especialmente Prevención de Riesgos Laborales) relacionados con las medidas descritas en el presente Protocolo que aconsejen su revisión.

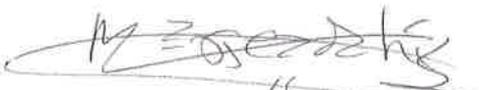
Duodécima.- El presente Protocolo será de aplicación al día siguiente de su firma.



Firmado digitalmente
por 10195647T
ERNESTO FERNANDEZ
BOFILL (R: Q2818013A)
Fecha: 2023.04.30
19:45:33 +02'00'

El Gerente de la UAM


ANA M. ESCOBAR
Presidenta de la Junta de PTGAS Funcionario


M. PAZ CADANIÁ SÁNCHEZ
Presidenta del Comité de Empresa de PTGAS Laboral