

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL DE LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE.

Introducción

La Universidad de Alicante reconoce y promueve el derecho de su personal a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, de acuerdo con lo establecido en las normativas laborales vigentes y en consonancia con los principios de conciliación de la vida laboral y personal.

Se considera desconexión digital la **limitación al uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo, con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones o bajas por enfermedad**. En nuestro país se encuentra regulada en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, a cuyo tenor:

“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.”

En atención a los anteriores preceptos legales y de acuerdo con el Plan y Política de Prevención de la UA, la Gerencia y los órganos de representación del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios y del Personal Docente e Investigador de la Universidad de Alicante consideran que la desconexión digital contribuye a la salud de las y los empleadas y empleados públicos, disminuyendo la fatiga tecnológica y mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, siendo además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral.

Por todo ello, se considera necesario formular el siguiente protocolo para la desconexión digital del personal de la Universidad de Alicante, en el que se dispone las siguientes medidas:

I. Medidas específicas para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios.

Primera: derecho a la desconexión digital

La Universidad de Alicante (UA) empleará todos sus medios para garantizar al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) el derecho a desconectar digitalmente al finalizar su jornada laboral, según lo dispuesto en los acuerdos de condiciones de trabajo vigentes que establecen la jornada laboral obligatoria. Estas medidas se aplican a todo el personal independientemente de su grupo o categoría profesional, así como de las modalidades laborales específicas (teletrabajo o presencial).

Se considerarán dispositivos y herramientas susceptibles de prolongar la jornada laboral más allá de los límites legalmente establecidos los teléfonos móviles, las tabletas, las aplicaciones móviles institucionales, los correos electrónicos corporativos y los sistemas de mensajería o sistemas institucionales de comunicación con el mismo propósito de conexión e interrelación.

Segunda: derechos del personal

Es derecho de las personas trabajadoras no atender dispositivos digitales fuera de su jornada laboral, ni durante periodos de descanso incluidos en la jornada habitual, permisos, licencias o vacaciones. No se está obligado a leer ni a responder a ninguna comunicación laboral fuera de su horario laboral, a menos que existan circunstancias de urgencia justificadas según lo dispuesto en la medida cuarta.

Para facilitar el ejercicio de este derecho, el equipo de Gerencia habilitará una sección en su página web para ofrecer modelos de respuestas, ejemplos de pie de firmas, configuraciones de envíos programados y otras pautas y recursos que permitan que nuestros comunicados y mensajes respeten el derecho a la desconexión de las personas con las que trabajamos.

Tercera: comunicaciones laborales

Las comunicaciones relacionadas con el trabajo se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral habitual. En concordancia con esta medida, se evitará solicitar respuesta a comunicaciones enviadas fuera de la jornada laboral diaria, asumiendo que la respuesta y la gestión se realizarán en la siguiente jornada laboral. Se insta a que esta medida sea tenida en cuenta especialmente por personal con responsabilidad sobre equipos de trabajo. En cualquier caso, se aplicarán las excepciones de urgencia mencionadas en la medida cuarta.

Asimismo, esta medida no se aplicará en aquellos casos en los que la persona tenga asignado un complemento de disponibilidad horaria que implique una mayor dedicación.

Cuarta: circunstancias excepcionales

No se aplicarán las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital cuando concurren circunstancias excepcionales. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando se constate la existencia de un riesgo o perjuicio grave inminente o evidente para la UA y/o la comunidad universitaria que requiera una respuesta inmediata.

Quinta: comunicación de ausencias

Al finalizar la jornada laboral previa al inicio de vacaciones o ausencias prolongadas, el personal activará la respuesta automática por ausencia en su correo electrónico corporativo, indicando el contacto de la persona encargada y la fecha de reinicio de la actividad cuando sea necesario. Se activará el buzón de voz con un mensaje de ausencia en aquellas líneas de la universidad de atención directa al público, salvo en líneas compartidas con atención continua.

En todo caso, deberá tenerse en cuenta la normativa de la UA sobre comunicación corporativa.

Sexta: no discriminación

El personal de la UA no será discriminado en su promoción profesional ni recriminado por ejercer su derecho a la desconexión digital.

II. Medidas específicas para el Personal Docente e Investigador.

Además de las medidas 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del apartado anterior, se tendrán en cuenta particularmente las siguientes:

Séptima: sobre colaboración del alumnado.

El PDI tendrá la colaboración del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad para hacer llegar al estudiantado el alcance de este protocolo en lo que a comunicaciones con su docente se refiere.

En lo que respecta a docencia, aunque el horario presencial esté claramente delimitado y varía entre docentes, ha de resultar inequívoco para el estudiantado que aquellas acciones asíncronas que complementan la docencia presencial (mails, tutorías online, otras acciones campus virtual, etc.) han de respetar el derecho a la desconexión del profesorado. De este modo, se les recordará que su aviso, mensaje o comunicación será tenido en cuenta en una jornada de trabajo diferente a la franja horaria utilizada para su envío.

Octava: grupos de investigación y personal investigador.

En línea con lo indicado en la medida tercera, las comunicaciones entre el personal investigador y entre los grupos de investigación han de tener en cuenta las consideraciones que se proponen a fin de lograr una desconexión efectiva que permita y promueva el descanso.

La flexibilidad horaria que suponen el trabajo investigador y los diferentes husos horarios en el caso de grupos y proyectos internacionales no debe estar reñida con la desconexión digital. Se aboga en estos casos por una acción responsable del director del grupo que, sin afectar a los objetivos del proyecto, evite la saturación de comunicaciones en los periodos no laborables. A tal fin, se insta a que se puedan usar los recursos que el equipo de gerencia pondrá a disposición del personal (ver medida segunda).

III. Medidas comunes.

Novena: revisión.

El presente protocolo podrá ser revisado y modificado a fin de ser consistente con la normativa de referencia en la materia.

Firmado en Alicante en la fecha que aparece en la firma digital.

Gerente de la Universidad
de Alicante,

Julio García Mora.

Vicerrector de
Ordenación Académica y
Profesorado,

Luis Alfonso Martínez
Giner.

Vicerrector de
Investigación,

Juan Mora Pastor.

Signat/Firmat

JULIO MARCELO GARCIA (R: Q0332001G)

22/07/2024 09:25:20

Signat/Firmat

LUIS ALFONSO MARTINEZ (R: Q0332001G)

22/07/2024 10:20:41

Signat/Firmat

MORA PASTOR, JUAN

22/07/2024 10:28:43

COPIA ELECTRONICA

HASH DOCUMENTO ORIGINAL a4f8411e1fea7933077ddac2cd67b2c5

Alacant, 22 de juliol de 2024

Universidad de Alicante
Carretera Sant Vicent del Raspeig s/n
03690 Sant Vicent del Raspeig – Alicante