

INSTRUCCIÓN DE LA GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID POR LA QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL PARA EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD

MARCO NORMATIVO

El derecho a la desconexión digital en España se regula, por vez primera, 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, **donde se define como el derecho que tienen los empleados públicos a desconectar sus dispositivos digitales “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”.**

El apartado 2 del referido precepto legal establece 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”.*

Añadiendo el apartado 3 del mismo 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 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 Ley Orgánica 3/2018** 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 14 que relaciona los derechos individuales de los empleados públicos 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”.*

En atención a las previsiones legales anteriormente mencionadas, la Gerencia y los órganos de representación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad Carlos III de Madrid consideran que la desconexión digital contribuye a la salud de los empleados públicos disminuyendo la fatiga tecnológica o “tecnoestrés” y mejorando de esta manera el clima laboral y la calidad del trabajo, siendo además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral.

ID DOCUMENTO: K5QeAs2axr
Verificación código: https://sede.uc3m.es/verificacion

FIRMADO POR	FECHA FIRMA
ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ SALOME - GERENTE	16-02-2022 13:44:56

Por ello, con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular sus posibles excepciones y previo acuerdo con los órganos de representación del Personal de Administración y Servicio, dispongo:

PRIMERO.- La Universidad Carlos III de Madrid (en adelante, UC3M) garantiza al Personal de Administración y Servicios (en adelante, PAS) 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 como jornada de trabajo obligatoria.

Esta Instrucción será de aplicación a todo el PAS, independientemente de su grupo o categoría profesional, 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.

SEGUNDO.- Se reconoce el derecho del PAS 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 concurran las causas de urgencia justificadas señaladas en el apartado QUINTO.

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

En consecuencia, deberá evitarse solicitar respuesta a una comunicación enviada fuera de la jornada laboral diaria. Asumiendo el 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 el apartado QUINTO.

Así mismo, en el supuesto de comunicaciones que puedan requerir el desarrollo de tareas que obliguen a extender la jornada laboral, el remitente asumirá que la respuesta se realizará en la siguiente jornada laboral, salvo que concurran las causas señaladas en el apartado QUINTO.

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 del destinatario.

CUARTO.- La convocatoria y la asistencia a reuniones 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 el siguiente apartado.

QUINTO.- Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas o causas de fuerza mayor cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave, inminente o evidente riesgo y/o perjuicio para la UC3M, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata. En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.



FIRMADO POR	FECHA FIRMA
ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ SALOME - GERENTE	16-02-2022 13:44:56

Si la urgencia así lo requiere, se procederá a localizar al trabajador en los teléfonos de contacto facilitados.

La acreditación de las circunstancias excepcionales se realizará mediante correo electrónico dirigido al trabajador al que se requiere fuera de su jornada laboral, indicando los motivos, las posibles consecuencias de las circunstancias y concretando desde qué momento se le requiere. Al término de la situación de excepción, el trabajador 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 será de aplicación a los puestos de trabajo que tengan reconocido un complemento de disponibilidad horaria.

SEXTO.- Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias prolongadas, los trabajadores procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su 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.

SÉPTIMO.- El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de si 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 PAS no podrá ser discriminado en su promoción profesional ni recriminado por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

NOVENO.- A los efectos de seguimiento y supervisión del cumplimiento de la presente Instrucción, se constituye una comisión, que se reunirá dos veces al año, formada por:

- Gerente, o persona en quien delegue
- Responsable del Servicio de Recursos Humanos y Organización del PAS
- Presidente Junta de PAS Funcionario
- Presidente Comité de PAS Laboral

DÉCIMO.- La presente Instrucción será de aplicación al día siguiente de su firma.



FIRMADO POR	FECHA FIRMA
ABRIL-MARTORELL HERNANDEZ SALOME - GERENTE	16-02-2022 13:44:56