

## ANEXO I.- POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA UNIVERSITAT JAUME I

### 1. Justificación

El derecho-deber a la desconexión digital se considera esencial para conseguir esa separación entre jornada de trabajo (tiempo de trabajo) y descanso, delimitando con nitidez la frontera entre vida laboral y personal garantizando el derecho al descanso efectivo. En este sentido, el no ejercicio o no reconocimiento de este derecho, entre otros factores, acarrea una constante disponibilidad, un ritmo de trabajo difícilmente controlable, la prolongación de la jornada de trabajo, la multitarea propia del empleo de las nuevas tecnologías y su apremiante necesidad de respuesta.

El derecho a la desconexión digital contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo. La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, LOPDyGDD), por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

Por su parte, igualmente se modifica el art. 14 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) añadiendo una nueva letra a este precepto, la j bis), reconociendo entre los derechos individuales de los empleados públicos, el derecho: *“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 este sentido, en el artículo 88 LOPDyGDD se recoge la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras. En este precepto se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización razonable de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar el riesgo de fatiga informática y la hiperconectividad.

El *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)*<sup>1</sup> define el derecho a la desconexión digital como que *“es la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas*

---

<sup>1</sup> Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo.

trabajadoras. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia”.

Por su parte, el *Reglamento de uso de los recursos de las TIC de la Universitat Jaume I* (aprobado en la sesión 6/2023 del Consell de Govern de data 20 de juny de 2023), en su art 5, entre los derechos de las personas usuarias, reconoce el derecho a “ser protegida frente un uso de los recursos TIC que no respete el derecho a la desconexión digital”

La Universitat Jaume I se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización y mejora de la seguridad y salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras de la comunidad universitaria.

Este documento pretende dar a conocer a la plantilla de la Universitat Jaume I la normativa de aplicación del derecho-deber a la desconexión digital y las medidas de actuación con el objetivo de dar cumplimiento a dicha normativa.

## **2. Medidas en garantía del ejercicio del derecho a la desconexión digital**

**Primera.** La Universitat Jaume I garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital, entendido como el derecho a no atender dispositivos digitales una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono, tabletas, aplicaciones móviles propias de la Universidad, sistemas de mensajería o cualquier otro que pueda utilizarse), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio a la institución.

**Segunda.** Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

**Tercera.** A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

**Cuarta.** La Universitat Jaume I garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, días libres, descanso diario y semanal, permisos y licencias, incapacidades o excedencias...

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando, en su caso, los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada como sustituta.

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.

**Quinta.** No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias excepcionales justificadas o causas de fuerza mayor o en supuestos que supongan un grave, evidente o inminente riesgos y/o perjuicio a la UJI, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición UJI y perciban, por ello, un complemento de “disponibilidad” u otro de similar naturaleza, entendiéndose por tanto que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones UJI, de conformidad a las normas que regulan sus condiciones de trabajo y el correspondiente régimen de disponibilidad.

**Sexta.** La Universitat Jaume I 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 (flexibilidad horario u otras), así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

**Séptima.** La Universitat Jaume I implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

**Octava.** La Universitat Jaume I no podrá sancionar disciplinariamente, ni dar un trato diferenciado, ni perjudicar a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política interna. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional (evaluación y/o promoción) de las personas trabajadoras.

**Novena. Ámbito de aplicación.-** Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Universitat Jaume I.

**Décima.** A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá una comisión o grupo de trabajo de carácter paritario y con representación equilibrada de mujeres y hombres entre las partes firmantes del mismo.

**Undécima. Vigencia.-** La vigencia de esta política se iniciará con la aprobación del presente documento de política interna y se renovará anualmente de modo tácito. Esta política interna podrá ser revisada y actualizada cuando resulte procedente por posibles modificaciones y/o

aprobación de nueva normativa de referencia o cualquier otro motivo que aconsejarán su revisión.