UNIVERSIDAD DE GRANADA

Política interna de desconexión digital para el personal de la Universidad de Granada

1. Introducción y marco normativo

El derecho a la desconexión digital se regula, por vez primera en España, 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 (en adelante LOPDGDD), en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, como el derecho que tienen las personas trabajadoras y las personas empleadas públicas 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 artículo 88 de la LOPDGDD 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*".

En línea con estas previsiones, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia remarca, en su artículo 18, el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo para las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo. El deber empresarial de garantizar la desconexión en este contexto ha de conllevar, de acuerdo con el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 18 de esta norma, "una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables", en donde se engloba, en nuestro caso, en particular para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), el Reglamento de Teletrabajo para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Granada, aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 16 de diciembre de 2024, que remite a este derecho en su artículo 12.2.

Para respaldar y garantizar el derecho a la desconexión digital, el artículo 88.3 de la LOPDGDD acoge el deber de los empleadores 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 el 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".

El apartado dos del artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia hace suyo el mandato de elaborar esa política interna de desconexión digital del mencionado artículo 88.3 de la LOPDGDD, en sus mismos términos, añadiendo, en su inciso final, que "*Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.*"

Finalmente, la LOPDGDD modifica, respectivamente, en su Disposición final decimotercera, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en su Disposición final decimocuarta, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para incluir un nuevo derecho para las personas trabajadoras (artículo 20 bis) y las personas empleadas públicas [artículo 14jbis)]: "*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 Universidad de Granada (en adelante UGR) considera que la desconexión digital contribuye a la salud de su comunidad universitaria, disminuyendo la fatiga tecnológica por la hiperconectividad y mejorando de esta manera el clima laboral y la calidad del trabajo, siendo además necesaria para hacer viable la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, con el objetivo de promover el mayor consenso posible y garantizar la participación activa de las personas destinatarias de esta Política, la misma no solo ha sido sometida a la audiencia previa de los representantes de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 88.3 de la LOPDGDD, sino que, además, ha sido fruto de un proceso de negociación con dichos representantes, aun cuando ello no resultaba preceptivo.

2. Objeto de la política

La UGR, en el marco de su compromiso en materia de cumplimiento normativo, y de acuerdo con su política de cuidado de las personas, 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[1], y reconoce el derecho a la desconexión digital como vehículo fundamental para lograr una efectiva ordenación del tiempo de trabajo que respete la vida privada y familiar, que mejore la conciliación de la vida personal, personal y laboral, y que contribuya al cuidado de la salud laboral.

3. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación a todo el personal de la Universidad de Granada, tal y como se establece en el artículo 88.3 de la LOPDGDD.

Sin perjuicio de ello, se dará conocimiento de esta a aquellas terceras personas y entidades que mantengan relaciones con personal de la UGR en el marco de sus actividades académicas, de investigación, transferencia o gestión.

4. Principios para garantizar la desconexión digital

PRIMERO - Respeto del derecho a la desconexión digital

La UGR empleará todos sus medios para garantizar a los miembros de su personal 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).

A estos efectos, se considerarán todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legal o convencionalmente establecidos, en particular: teléfonos móviles o fijos, tabletas, aplicaciones móviles propias de la Universidad, correos electrónicos, sistemas de mensajería u otros medios que puedan ser utilizados con ese fin.

SEGUNDO - Pautas generales sobre las comunicaciones laborales

Se reconoce el derecho del personal de la UGR a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o

[1] Para lo que se refiere al concepto de jornada laboral, deberá atenerse a los establecido en la correspondiente Resolución del Vicerrectorado de Ordenación Docente y Profesorado para el PDI, y a la de Gerencia para el PTGAS.

vacaciones, y a no leer ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran circunstancias excepcionales justificadas.

TERCERO - Gestión de la convocatoria y asistencia a reuniones no presenciales

La convocatoria y asistencia a reuniones no presenciales a través de cualesquiera de las herramientas que se utilicen se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando los tiempos de descanso. En dichas convocatorias se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

Las comunicaciones entre el personal investigador y entre los miembros de los grupos de investigación han de tener en cuenta las consideraciones que se proponen a fin de lograr una desconexión digital 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.

CUARTO - No discriminación

El personal de la UGR no será discriminado en su promoción profesional ni recriminado por ejercer su derecho a la desconexión digital. No obstante, el derecho a la desconexión digital no afectará en ningún caso a los plazos o notificaciones de los procedimientos administrativos en que pudiera estar interesado el personal de la UGR.

QUINTO - Difusión y sensibilización entre el personal de la UGR

La UGR dará difusión de esta Política entre su personal, a fin de que se conozca y se respete el derecho a la desconexión digital entre su personal docente e investigador (PDI) y su personal técnico, de gestión y administración y servicios (PTGAS).

En cumplimiento de las obligaciones sobre sensibilización recogidas en el artículo 88.3 de la LOPDGDD, se informará al personal de la UGR de su derecho a no atender consultas fuera de su jornada laboral.

SEXTO - Difusión y sensibilización del estudiantado

La UGR dará difusión de esta Política entre el estudiantado, a fin de que se conozca y se respete el derecho a la desconexión digital tanto de su PDI como de su PTGAS. En particular, se le informará de que el personal de la UGR tiene derecho a no atender sus consultas fuera de su jornada laboral, dando así cumplimiento a las obligaciones de sensibilización establecidas en el artículo 88.3 de la LOPDGDD.

5. Revisión de la política

La presente Política se someterá a revisión periódica para su actualización y mejora. En caso de que sea precisa su modificación, se someterá a la aprobación del Consejo de Gobierno, previa audiencia a los representantes de los trabajadores.

6. Entrada en vigor

La presente Política será de aplicación, previa aprobación por el Consejo de Gobierno, desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Granada.