

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

1. Introducción

La Fundación Universitat Miguel Hernández de la Comunitat Valenciana (en adelante Fundación UMH), garantiza el descanso y reconoce el derecho a la desconexión digital de sus empleados/as, una vez finalizada su jornada laboral. Todo ello, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal, así como con el fin de cumplir con lo establecido en:

- El art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

La Fundación UMH ha elaborado el siguiente protocolo que regula diversas medidas en materia del derecho a la desconexión digital que implican, expresamente, la desconexión de los dispositivos digitales, así como la no obligatoriedad de responder emails o mensajes profesionales fuera de su horario laboral, ni durante los permisos, días libres y/o vacaciones – salvo en situaciones de urgencia o fuerza mayor –.

2. Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajan en la Fundación UMH, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, sobre la aplicación de la normativa tampoco influirá la modalidad contractual del/la empleado/a.

Los/as trabajadores/as se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la empresa evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

3. Medidas de desconexión digital

A continuación, se establecen las medidas que garantizan la desconexión digital del personal de la Fundación UMH. Así como, también se especifican las excepciones. El personal de la Fundación UMH no podrá ser discriminado ni sancionado por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

- Durante la jornada laboral, se recomienda la utilización del **email corporativo o los canales internos de comunicación** (en la actualidad, *Discord*), para tratar temas que correspondan al trabajo.
- Se reconoce el derecho de los empleados a **no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo**, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado.
- Para garantizar la desconexión digital, se recomienda **desactivar las notificaciones** de los canales o herramientas de trabajo cuando se esté **fuera de la jornada laboral**. Por tanto, cuando surjan supuestas causas de urgencia, se recomienda contactar con la persona requerida por vía telefónica.
- El derecho a la desconexión digital **se deberá cumplir salvo** que concurran las siguientes **causas de urgencia justificadas**:
 - En los supuestos casos que puedan suponer un grave o evidente riesgo a la Fundación UMH o las personas vinculadas a ella.
 - En situaciones de emergencia que requieran una inmediata actuación por parte del empleado.

En ambos casos, el derecho a la desconexión digital de los/as trabajadores/as desaparece, siendo requerida su inmediata actuación.

- El tiempo que el/la empleado/a haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de su trabajo por **causas de urgencia justificada** podrán ser compensado, bajo petición expresa. Corresponde a cada director/a de Área gestionar la **compensación de horas efectuadas** fuera de la jornada laboral.
- Para garantizar la desconexión digital durante días de libre disposición, de asuntos propios o vacaciones, se recomienda **activar la respuesta automática por ausencia en las cuentas de email corporativas** y la fecha de reinicio de la actividad. También se aconseja designar a un/a compañero/a del equipo como persona de contacto durante la ausencia.
- Aunque la Fundación UMH no restringe el envío de emails o comunicaciones a ningún horario concreto, antes de las 7:30 horas y después de las 20:30 horas **se recomienda la utilización de herramientas de programación** del

correo electrónico o de los canales de comunicación internos, para que así las **comunicaciones sean recibidas dentro del horario laboral**.

- Siempre que la Fundación UMH designe una **formación como obligatoria** (ej. Curso de Prevención de Riesgos Laborales), ésta computará como horas de trabajo efectivo, por lo que se podrá realizar **dentro de la jornada laboral**. Respetando así la desconexión digital del personal de la Fundación UMH.

4. Difusión de la normativa y acciones formativas

El Protocolo de Desconexión Digital se podrá encontrar en el portal de transparencia de la Fundación UMH (<https://transparencia.fundacionumh.es/>) para su libre consulta. Además, también se publicará a través de la SuperFUMH, la *newsletter* de comunicación interna que mensualmente recibe todo el personal de la Fundación UMH con las novedades del mes.

En el *mailing* de comunicación interna se habilitará la descarga del protocolo y se indicará la ruta hasta el portal de transparencia de la Fundación UMH, donde estará publicado de forma permanente.

Además de darle difusión, la Fundación UMH también se compromete a la planificación de actividades que respalden el derecho a la desconexión digital, que cuiden la salud mental de los/as trabajadores/as y que prevengan la aparición de riesgos psicosociales.

5. Vigencia y revisión de la normativa

El Protocolo de Desconexión Digital de la Fundación UMH inicia su vigencia en el mes de junio de 2024.

La normativa vigente podrá ser revisada y susceptible de posibles modificaciones a fin de incluir en ella las actualizaciones que se consideren necesarias para su buen funcionamiento y cumplimiento de las obligaciones vigentes en materia de desconexión digital.