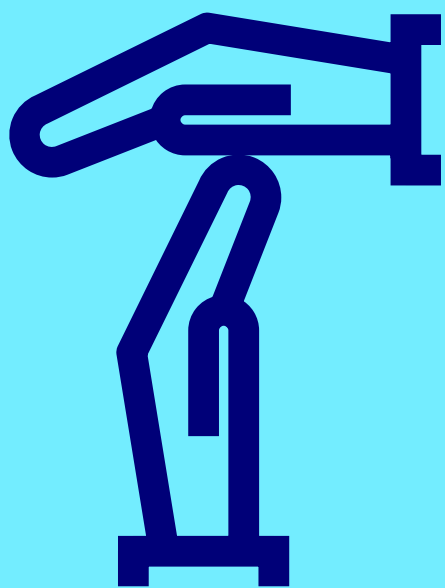


Uoc



Política de desconnexió digital

Nova manera de treballar

Universitat Oberta
de Catalunya

Índex

Introducció i objectius	3
U1 Què és la desconnexió digital	4
U2 Principis	5
2.1. Dret a la desconnexió digital	5
2.2. Autoprogramació del treball, flexibilitat laboral i autonomia organitzativa	5
2.3. Horaris de comunicació	6
U3 Eixos d'actuació	7
3.1. Recomanacions per garantir el dret a la desconnexió laboral i digital de les persones treballadores	7
3.1.1. Desactivació de notifikacions en dispositius	7
3.1.2. Respostes automàtiques en vacances, permisos, baixes o excedències	7
3.1.3. Mitjans i canals de comunicació	7
3.1.4. Pausas, gestió dels propis horaris	8
3.1.5. Reunions	8
3.1.6. Excepcions	8
3.2. Formació i sensibilització de les persones treballadores sobre l'ús adequat i raonable d'eines digitals per garantir el dret a la desconnexió digital i evitar la fatiga tecnològica	9
3.3. Seguiment preventiu i d'incidències	9

Introducció i objectius

La digitalització, en la societat actual i en l'entorn laboral, ha modificat la forma de prestació laboral, i ha donat lloc a noves formes d'organització i models de gestió. En aquest context, la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) es defineix com una organització del coneixement, digital i global que organitza el seu treball indistintament per mitjà de l'e-treball o de manera presencial per generar valor social.

El dret a la desconexió digital ja era regulat en la [Llei orgànica 3/2018](#), de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (LOGPD), que estableix que les organitzacions públiques i privades estan obligades a elaborar polítiques internes que defineixin el dret a la desconexió digital i accions de formació i sensibilització del personal sobre l'ús raonable de les eines tecnològiques. Més recentment, el [Reial decret 28/2020](#), en l'article 18, recull la idea que el deure empresarial de garantir la desconexió comporta una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte de la durada màxima de la jornada i de qualssevol límits i precaucions en matèria de jornada que disposin la normativa legal o convencional aplicable.

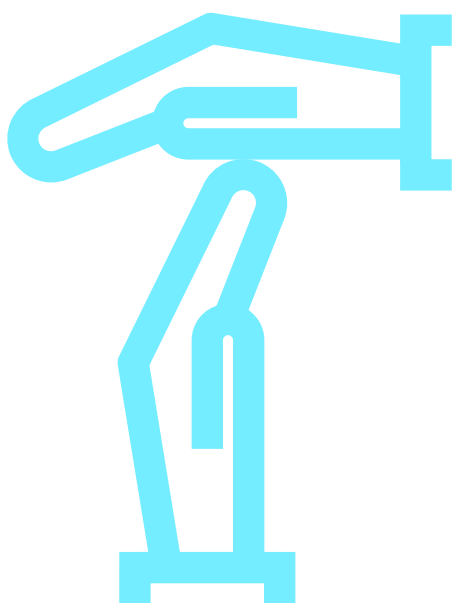
Aquest document té l'objectiu de presentar els principis bàsics de la desconexió digital aplicable a les persones treballadores, tal com s'entenen a la UOC, i definir alhora els eixos d'actuació específics a fi de fer-la possible. En aquest context pren importància definir què entenem per desconexió digital i com adaptem aquest dret a la realitat de la UOC.



La desconnexió digital és la limitació de l'ús de la tecnologia en la comunicació. Per tant, entenem que el dret a la desconnexió digital és aquell dret que tenen les persones treballadores de no efectuar ni contestar qualsevol tipus de comunicació una vegada finalitzat l'horari de comunicacions de referència (que va de les 8.00 a les 19.00 hores de dilluns a dijous i de les 8.00 a les 17.00 hores el divendres), respectant-ne el temps de descans, els permisos, les vacances, i l'espai personal i laboral.

La UOC reconeix i formalitza la desconnexió digital com un dret aplicable a totes les persones que treballen a la Universitat. Això implica que les persones que es comuniquen fora de l'horari de comunicacions establert en aquesta política ho poden fer. No obstant això, han d'assumir que poden no obtenir resposta fins al dia hàbil següent, amb les excepcions recollides en l'apartat 3.1.6 d'aquesta política.

La UOC implementa les mesures de sensibilització sobre les quals s'empara el dret a la desconnexió digital. La institució informa i forma tot el personal sobre la protecció necessària d'aquest dret, tenint en compte les circumstàncies, tant laborals com personals, de totes les persones que hi treballen, i per això disposa de bones pràctiques en l'ús de mitjans tecnològics de comunicació professional i de treball, i qualsevol altra precaució en matèria de jornada que estigui al seu abast, per garantir la desconnexió, i el respecte dels períodes de descans i de la durada màxima de la jornada.



L'actuació en matèria de desconexió digital a la UOC es basa en tres principis clau: el dret a la desconexió, l'autoprogramació del treball i els horaris de comunicació.

2.1. Dret a la desconexió digital

Els treballadors i treballadores tenen dret a la desconexió digital fora de la jornada laboral ordinària, en els períodes de descans dintre del seu horari laboral i entre jornades laborals, així com durant els períodes de vacances, el gaudi de permisos, en situacions de baixa mèdica o en situacions d'excedències. En aquest sentit, la UOC ha adquirit un compromís com a agent promotor de la salut i el benestar de les persones que hi treballen. La manca de desconexió digital pot implicar l'aparició de riscos psicosocials, per la qual cosa, a fi de prevenir-los, es fa imprescindible establir criteris i recomanacions per fer efectiva la desconexió digital i garantir, així, el benestar emocional i físic de les persones que treballen a la UOC.

2.2. Autoprogramació del treball, flexibilitat laboral i autonomia organitzativa

Com s'indica en el conveni col·lectiu de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (FUOC), els principis que regeixen el temps de treball en aquesta institució són els següents:

- Autonomia individual
- Orientació a l'assoliment dels resultats
- Responsabilitat en l'exercici professional
- Confiança
- Rendició periòdica de comptes
- Autoprogramació del treball orientada a l'eficiència

El model de treball a la UOC es caracteritza per la flexibilitat laboral en l'organització interna del temps i de les càrregues de treball, que s'aplica d'acord amb les capacitats organitzatives dels equips i les característiques del lloc de treball. Per això, es reconeix a cada equip l'autonomia organitzativa per gestionar la flexibilitat interna en la distribució del temps de dedicació, la compensació de jornades, les necessitats i l'assoliment d'objectius respectant el que es recull en el conveni. També s'inclou l'autonomia per gestionar el treball presencial i l'horari de sincronia, seguint els criteris generals establerts per al conjunt de la institució.



En aquest sentit, els equips es poden comunicar de la manera i en els horaris que considerin més oportuns, però sempre tenint en compte les recomanacions per afavorir el dret a la desconnexió digital.

2.3. Horaris de comunicació

Es considera temps de treball el realitzat amb independència de la ubicació física on és la persona treballadora i en qualsevol dels règims de flexibilitat de la presència, ja sigui en sincronia o asincronia, incloent-hi en aquest horari les 38,5 hores setmanals de mitjana en còmput anual de treball efectiu.

Cal distingir entre l'**horari de comunicacions**, que es refereix a la franja horària durant la qual es poden efectuar comunicacions laborals a la UOC tenint en compte la flexibilitat d'horaris facilitada per la institució, i l'**horari laboral individual**, que és el que cada treballador o treballadora compleix en funció de les seves necessitats personals i les del seu equip, i respectant en tot cas la durada prevista de la jornada laboral i els descansos obligatoris.

Per tal de respectar els principis de desconnexió digital, l'horari de comunicacions laborals ha d'estar comprès preferentment entre la primera hora d'entrada i la darrera hora de sortida possible, és a dir, des de les 8.00 fins a les 19.00 hores de dilluns a dijous i des de les 8.00 fins a les 17.00 hores el divendres, sense perjudici de l'horari individual de cadascú.

Aquesta preferència d'horaris en les comunicacions laborals s'ha d'adaptar als horaris dels treballadors i treballadores localitzats a les seves internacionals i a les persones que per les característiques de la seva activitat prestin els serveis en horaris específics.

3.1. Recomanacions per garantir el dret a la desconnexió laboral i digital de les persones treballadores

3.1.1. Desactivació de notificacions en dispositius

Fora dels horaris de comunicació, es recomana desactivar les notificacions (no trucades) de missatges al dispositiu mòbil d'empresa i altres dispositius que s'utilitzin per treballar.

3.1.2. Respostes automàtiques en vacances, permisos, baixes o excedències

Es reconeix expressament el dret a la desconnexió durant el període de vacances, permisos, baixes o excedències.

Amb aquesta finalitat es recomana establir un missatge d'avís en el correu electrònic que indiqui, per exemple, "Seré fora de l'oficina..."; juntament amb les dades de contacte de la persona o grup de persones que atendran els missatges durant l'absència, així com les dates de durada dels períodes d'absència.

No cal configurar avisos de resposta automàtica quan es tracti de caps de setmana, festes del calendari laboral general, o en les franges horàries de desconnexió general diària.

3.1.3. Mitjans i canals de comunicació

Es recomana fer servir només els mitjans i els canals que posa a disposició la UOC per portar a terme o rebre comunicacions d'àmbit professional. Es recomana fer servir:

- El punt de treball UOC i el telèfon mòbil d'empresa (si correspon) en comptes de l'ordinador i el mòbil personal.
- El compte xxxxx@uoc.edu per enviar missatges electrònics (amb les diverses funcionalitats que ofereix aquest sistema, com ara la programació d'enviament de missatges), i no pas els xxxx@gmail.com o similars.
- El xat i els espais grupals de xat.
- L'agenda individual corporativa, gestionada de manera correcta i oberta, que ofereix informació sobre la programació d'esdeveniments i disponibilitat.

En cas d'emergència o urgència, es prioritza l'ús del telèfon mòbil d'empresa en lloc del correu electrònic.



Tot el personal es compromet a l'ús adequat dels mitjans informàtics i tecnològics posats a disposició per l'empresa.

3.1.4. Pausas, gestió dels horaris propis

En el context de flexibilitat laboral que caracteritza la UOC, que permet gestionar els horaris propis, s'inclou la possibilitat de començar la jornada laboral entre les 8.00 i les 11.00 hores.

La gestió individual dels horaris propis requereix el màxim respecte per a totes les persones que treballen a la UOC, sense perjudici dels horaris de referència de disponibilitat general. En aquest context en què la realitat laboral inclou diversitat d'horaris propis, és necessari crear sinergies comunicatives que respectin les situacions particulars de cadascun dels treballadors i treballadores que formen la UOC, i també el respecte vers els principis de desconnexió digital descrits aquí.

En el transcurs de la jornada laboral es recomana fer pauses digitals amb l'objectiu de respectar els descansos recomanables en matèria de prevenció de riscos laborals, com ara els següents:

- Descansar la vista, per exemple mirant a l'horitzó o un punt llunyà, o fent exercicis de relaxació ocular.
- Fer estiraments musculars breus, aixecar-se i moure's, passejar, etc.
- Treballar en activitats que no exigeixin l'ús de dispositius electrònics.

A fi de gestionar aquestes pauses actives, la UOC posa a l'abast del personal recursos inclosos a la IntraUOC, a l'espai *UOC Saludable* i als apartats *Seguretat i salut laboral* i *Benestar i salut*.

3.1.5. Reunions

Pel que fa a les reunions, s'estableixen els compromisos i els criteris generals en el Protocol de reunions que s'ha elaborat. En aquest nou model pren importància definir per què, com i quan ens reunim per treballar de manera més eficient.

3.1.6. Excepcions

Les recomanacions que es recullen en aquest document són d'aplicació general, excepte en els supòsits en què el desenvolupament de l'activitat o servei ho impossibilita per la seva pròpia naturalesa, i en els supòsits en què es produeixin circumstàncies de força major o emergències que suposin un greu perjudici institucional la urgència de les quals requereixi una resposta immediata.

En aquests supòsits, la persona responsable que necessiti una resposta del treballador o treballadora una vegada acabada la jornada laboral, hi ha de contactar preferiblement per via telefònica al telèfon mòbil d'empresa per comunicar la situació de força major o d'emergència que la motiva.

3.2. Formació i sensibilització de les persones treballadores sobre l'ús adequat i raonable d'eines digitals per garantir el dret a la desconnexió digital i evitar la fatiga tecnològica

La UOC implementa mesures de sensibilització per a la comprensió i l'aplicació correcta posterior de les eines digitals a fi d'afavorir el compliment del dret a la desconnexió digital. Per dur a terme aquestes mesures s'informa i es forma els treballadors i treballadores sobre la necessària protecció d'aquest dret, tenint en compte les circumstàncies tant laborals com personals de totes les persones. Correspon a qui té responsabilitat sobre un equip de treball fomentar la pràctica responsable de l'ús de les tecnologies.

3.3. Seguiment preventiu i d'incidències

Es constitueix un grup de treball amb l'objectiu de garantir la implantació correcta de les obligacions i les recomanacions mencionades en aquesta política i efectuar un seguiment preventiu i una supervisió periòdica acurada per verificar el compliment del que s'hi regula.

Alhora, aquest grup de treball (format per una persona de Gestió de l'Equip Propi, una persona del Servei de Prevenció i Salut Integral i un membre del Comitè d'Empresa) vetlla per donar resposta a les recomanacions, dubtes o denúncies de qualsevol treballador o treballadora que valori que s'ha vulnerat el seu dret a la desconnexió activant un protocol que inclogui una anàlisi inicial de la situació, un espai per recollir informació i indicis justificats mitjançant entrevistes amb les parts implicades en la presumpta vulneració, una anàlisi detallada dels fets, així com l'aplicació de les mesures necessàries a fi de rescabalar el dret vulnerat en cas que finalment sigui confirmat en finalitzar el protocol.

Aquestes recomanacions, dubtes o denúncies s'han de presentar, preferentment, per mitjà de l'eina que la Universitat ha posat a disposició dels usuaris a aquest efecte (**CoResol**). S'hi pot accedir des del web, per la IntraUOC, i des de l'aplicació mòbil, amb Apple Store i Google Apps.

Barcelona
Bogotà
Ciutat de Mèxic
Madrid
Palma
Sevilla
València

Seu central
Av. del Tibidabo, 39-43
08035 Barcelona
(+34) 932 532 300

Totes les seus a
seus.uoc.edu

uoc.edu

 @UOCuniversitat
 @UOCrespon
 UOC
 UOC.universitat