



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

Secretaría
General

**FRANCISCO ANTONIO GONZÁLEZ DÍAZ, SECRETARIO GENERAL DE LA
UNIVERSIDAD DE MURCIA**

CERTIFICO:

Que el **Consejo de Gobierno de 25 de noviembre de 2022**, estando incluido en el orden del día, aprobó la **Política interna de desconexión digital en la Universidad de Murcia**, en los términos que se indican en el anexo adjunto.

Lo que hago constar a los efectos oportunos.

VºBº
EL RECTOR
Fdo. José Luján Alcaraz

Firmado con certificado electrónico reconocido.

() A los efectos de lo establecido en el artículo 19.5, párrafo cuarto, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se advierte que el acta de la sesión citada en esta certificación se encuentra pendiente de aprobación.*

Firmante: FRANCISCO ANTONIO GONZÁLEZ DÍAZ; Fecha-hora: 29/11/2022 12:38:51; Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA); Emisor del certificado: CN=SIA, SUBO1, SERIALNUMBER=A8273528Z, OU=QUALIFIED CA, O=SISTEMAS INFORMÁTICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA,C=ES; Firmante: JOSÉ LUJÁN ALCARAZ; Fecha-hora: 29/11/2022 13:02:44; Emisor del certificado: CN=AC Representación, OU=FNMT-RCM,C=ES;



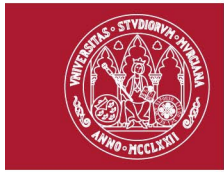
Avda. Teniente Flomesta, 5. Edif. Convalecencia. 30003 Murcia
Tfns. 86 888 3695/96 – Fax. 86 888 3603 – sgeneral@um.es - www.um.es

Código seguro de verificación: RUxFMsFo-uQdmRnEB-mVem/huF-01xOTNIO

COPIA ELECTRÓNICA - Página 1 de 6

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

Firmante: FRANCISCO ANTONIO GONZALEZ DIAZ; Fecha-hora: 29/11/2022 12:38:51; Puesto/Cargo: SECRETARIO GENERAL (UNIVERSIDAD DE MURCIA); Emisor del certificado: CN=SIA, SUBO1, SERIALNUMBER=A8273282, OU=QUALIFIED CA, O=SISTEMAS INFORMATICOS ABIERTOS SOCIEDAD ANONIMA C=ES;
Firmante: JOSE LUJAN ALCARAZ; Fecha-hora: 29/11/2022 13:02:44; Emisor del certificado: CN=AC Representación, OU=FNMT-RCM, C=ES;



UNIVERSIDAD DE
MURCIA



POLÍTICA INTERNA EN DESCONEXIÓN DIGITAL DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

NOVIEMBRE DE 2022



Código seguro de verificación: RUxFMsFo-uQdmRnEB-mVem/huF-01xOTNIO

COPIA ELECTRÓNICA - Página 2 de 6

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>



Antecedentes

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, regula en su artículo 88 el “derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”. Dicho precepto recoge los siguientes tres apartados:

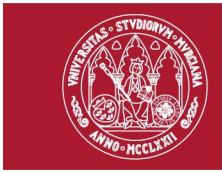
- 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*
- 2. Las modalidades 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.*
- 3. 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.*

Asimismo, el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, también hace referencia al derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras al señalar que “los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Finalmente, y en lo que a disposiciones normativas se refiere, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, recoge el derecho a la desconexión digital en su artículo 18 de la siguiente manera:

- 1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.*





El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva 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.

2. *La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.*

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.

Adicionalmente, la evaluación de riesgos laborales sobre factores psicosociales, realizada en nuestra Universidad, puso de manifiesto la necesidad de abordar aquellos elementos nocivos o perjudiciales que pudieran estar presentes en el día a día en nuestra forma de organizarnos y comunicarnos. Entre estos factores, destacó el denominado “doble presencia”, que consiste en la necesidad de acometer simultáneamente dos actividades principales (normalmente el trabajo y las tareas del hogar) y que genera situaciones de estrés, así como las distintas exigencias psicológicas en el trabajo (carga, ritmo y/o sobre carga emocional).

A partir, de esta evaluación, y entre las distintas medidas que se proponen, desde el Comité de Seguridad y de Salud y desde el grupo de especialistas que asesora en la materia, Servicio de Ergonomía y Psicosociología Aplicada (SERPA), está el que se desarrollen actuaciones en materia de desconexión digital.

Objetivos

La señalada desconexión digital se traduce en reconocer el derecho que tienen las personas trabajadoras de la Universidad de Murcia a no tener que conectarse a ningún dispositivo profesional (ordenadores, móvil, etc.) o software de la Universidad durante sus periodos de descanso o vacaciones, así como a no contestar o responder llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos, videoconferencias o cualquier otra forma de





comunicación digital fuera de su horario laboral (pudiendo apagar o desconectar los dispositivos enumerados).

Es por ello que, desde la Universidad de Murcia, establecemos la presente **política interna de desconexión digital** con el objetivo de dar a conocer este derecho y de establecer “buenas prácticas” en esta materia, entendiendo que no sólo es un derecho de las personas trabajadora, sino que, con una correcta desconexión digital, aumenta la eficiencia laboral y la calidad de vida en el trabajo. Y aunque estas recomendaciones van dirigidas a toda la plantilla, es necesario hacer especial énfasis en las personas que tengan la responsabilidad de dirigir un equipo de trabajo.

Pautas para una desconexión digital efectiva

1. Pautas generales para una desconexión digital efectiva

Con carácter general, no se atenderán temas laborales fuera del horario laboral, en festivos, permisos, vacaciones o fines de semana, salvo en excepciones por necesidades justificadas e ineludibles. Recomendando las siguientes pautas:

- a) NO descolgar el teléfono en horario no laboral por motivos de trabajo.
- b) NO revisar ni enviar correos electrónicos referidos a asuntos laborales en horario no laboral.
- c) Silenciar los grupos de trabajo de mensajería instantánea fuera del horario laboral.
- d) Incluir en los mensajes de respuesta instantánea de correo electrónico si se está en período de vacaciones, permiso o ausencias.

2. Pautas para una desconexión digital efectiva para quienes dirigen equipos de trabajo

Con carácter general, no se solicitarán, a ningún miembro del equipo, actividades o tareas sobre temas laborales fuera del horario laboral, en festivos, permisos, vacaciones o fines de semana, salvo en excepciones por necesidades justificadas e ineludibles. Recomendando las siguientes pautas:

- a) NO enviar correos electrónicos referidos a cuestiones laborales fuera del horario de trabajo.



- b) Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.

Acciones de formación y de sensibilización

El apartado 3 de artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, señala que el empleador debe llevar a cabo **acciones de formación y de sensibilización del personal** sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Para dar cumplimiento a lo señalado anteriormente, el Centro de Formación y Desarrollo Profesional organizará anualmente acciones formativas que incrementen los conocimientos de las personas trabajadoras de la Universidad de Murcia en el ámbito de la desconexión digital, así como su sensibilización en esta materia.

Comisión de seguimiento

Puesta en conocimiento de los representantes de los trabajadores la presente “Política Interna de Desconexión Digital”, en el desarrollo de la reunión de la Mesa General de Negociación, celebrada el 16 de noviembre de 2022, y a propuesta de dichos representantes, se acordó la constitución de una Comisión de Seguimiento de la efectividad de la presente política, que debe ser convocada con una periodicidad mínima anual, y que está conformada por la siguientes personas:

- Presidencia: la persona que ocupe el cargo de Rector/a o persona en quien delegue.
- Secretaría (con voz y voto): una la persona perteneciente a Servicio de Prevención de Riesgo Laborales.
- La persona que ocupe el cargo de Gerente o persona en quien delegue.
- La persona que ocupe el cargo de Vicerrector/a de Profesorado o persona en quien delegue.
- La persona que ocupe el cargo de Coordinador con competencias en Prevención de Riesgos Laborales.
- La persona que ocupe el puesto de Jefe/a de Área de Recursos Humanos y Servicios Generales.
- Una persona en representación de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.

