



PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CARTAGENA.

Índice de Contenido

1. Reconocimiento del derecho a la desconexión digital	2
2. Objetivos.....	3
3. Medidas para todo el personal.....	4
Primera : Derechos del personal	4
Segunda: Comunicaciones laborales	4
Tercera: Circunstancias excepcionales.....	5
Cuarta: Comunicación de ausencias prolongadas.....	5
Quinta: No discriminación.....	5
4. Medidas específicas para el personal docente e investigador.....	5
Primera: Sobre colaboración del estudiantado.	5
Segunda: Grupos de investigación y personal investigador.....	6
5. Pautas para una desconexión digital efectiva	6
Primera: Pautas generales para una desconexión digital efectiva	6
Segunda: Pautas para una desconexión digital efectiva para quienes tienen responsabilidades en la dirección o coordinación de equipos trabajo.....	6
6. Acciones de Formación y de Sensibilización.....	7



1. Reconocimiento del derecho a la desconexión digital.

La Universidad Politécnica de Cartagena reconoce y promueve el derecho de su personal a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, de acuerdo con lo establecido en las normativas laborales vigentes y en consonancia con los principios de conciliación de la vida laboral y personal.

Se considera desconexión digital la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo, con el fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones o bajas por enfermedad. En nuestro país, 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.

En atención a los anteriores preceptos legales, la Universidad de Politécnica de Cartagena considera que la desconexión digital contribuye a la salud del personal empleado público, disminuyendo la fatiga tecnológica y mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, siendo además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral. Por todo ello, se considera necesario formular el siguiente protocolo para la desconexión digital del personal de la UPCT:

2. Objetivos

La desconexión digital implica el reconocimiento del derecho del personal de la Universidad Politécnica de Cartagena a no utilizar dispositivos profesionales ni aplicaciones corporativas durante sus periodos de descanso, permisos o vacaciones, así como a no atender ni responder comunicaciones laborales - incluidas llamadas, mensajes, correos electrónicos o videoconferencias - fuera de su horario de trabajo, pudiendo proceder a la desconexión o apagado de dichos dispositivos.

Asimismo, resulta necesario identificar y corregir prácticas organizativas que puedan generar efectos negativos, tales como la denominada “doble presencia”,

entendida como la simultaneidad de responsabilidades laborales y personales, que puede dar lugar a situaciones de estrés, así como las exigencias psicológicas derivadas de la carga de trabajo, el ritmo exigido o la presión emocional asociada al desempeño profesional.

En este contexto, la Universidad Politécnica de Cartagena aprueba el presente protocolo con la finalidad de garantizar el ejercicio efectivo de este derecho y establecer pautas de actuación adecuadas. Se considera que su correcta aplicación contribuye tanto a la mejora de la calidad de vida laboral como al incremento de la eficiencia en el desempeño profesional. Aunque estas directrices se dirigen al conjunto del personal, se presta especial atención a quienes ejercen funciones de dirección o coordinación de equipos.

3. Medidas para todo el personal.

La Universidad Politécnica de Cartagena adoptará las medidas necesarias para garantizar a su personal el ejercicio del derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral, de conformidad con lo establecido en los acuerdos vigentes sobre condiciones de trabajo que regulan la jornada laboral.

Este derecho será aplicable a todo el personal, con independencia de su grupo, categoría profesional o modalidad de prestación de servicios, ya sea presencial o a distancia.

A estos efectos, se consideran instrumentos susceptibles de prolongar la jornada laboral, entre otros, los teléfonos, tabletas, aplicaciones institucionales, correo electrónico y sistemas de mensajería o comunicación utilizados con fines laborales.

3.1: Derechos del personal.

El personal tendrá derecho a no atender dispositivos digitales ni comunicaciones de carácter laboral fuera de su jornada de trabajo, así como durante los periodos de descanso dentro de la misma, festivos, fines de semana, permisos, licencias o vacaciones, salvo en supuestos de circunstancias excepcionales debidamente justificados conforme a lo previsto en la medida tercera del presente protocolo.

Con el fin de facilitar el ejercicio de este derecho, la Gerencia habilitará un espacio específico en la página web institucional en el que se pondrán a disposición del personal modelos de respuesta, ejemplos de firmas, configuraciones de envío programado y otras orientaciones y recursos que contribuyan a garantizar el respeto a la desconexión digital en las comunicaciones profesionales.

3.2: Comunicaciones laborales.

Las comunicaciones de carácter laboral deberán realizarse, con carácter general, dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, no se solicitará respuesta a aquellas comunicaciones emitidas fuera de dicho horario, entendiéndose que su atención se producirá en la siguiente jornada laboral.



Se prestará especial atención al cumplimiento de esta medida por parte del personal con responsabilidades de dirección o coordinación de equipos de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de las circunstancias excepcionales previstas en la medida tercera del presente protocolo.

3.3: Circunstancias excepcionales.

No se aplicarán las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital cuando concurren circunstancias excepcionales. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando se constate la existencia de un riesgo o perjuicio grave inminente o evidente para la UPCT y/o la comunidad universitaria que requiera una respuesta inmediata.

Los supuestos que generen la situación de excepcionalidad deberán ser comunicados a la persona afectada a través de los teléfonos de contacto y, complementariamente, a través del correo electrónico. Dicha comunicación deberá especificar los motivos que la generan, así como las posibles consecuencias derivadas de la urgencia. Del mismo modo se deberá comunicar la finalización de dicha situación.

Los tiempos que excedan de la jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados según lo establecido en la “Normativa sobre las Condiciones de Trabajo del Personal Técnico, de Gestión y De Administración y Servicios de la Universidad Politécnica de Cartagena”.

3.4: Comunicación de ausencias prolongadas.

Al término de la jornada laboral inmediatamente anterior al inicio de periodos de vacaciones o ausencias prolongadas, el personal deberá activar un mensaje automático de ausencia en su correo electrónico corporativo, en el que se indique, cuando proceda, la persona de contacto durante dicho periodo y la fecha prevista de reincorporación. Asimismo, las líneas telefónicas asignadas a la persona deberán redirigirse al número de teléfono establecido en el servicio para la atención a usuarios.

3.5: No discriminación.

El personal de la UPCT no será discriminado en su promoción profesional ni recriminado por ejercer su derecho a la desconexión digital.

4. Medidas específicas para el personal docente e investigador.

4.1: Sobre colaboración del estudiantado.

El personal docente e investigador contará con el apoyo del Vicerrectorado de Estudiantes y Empleo para trasladar al estudiantado el contenido y alcance del presente protocolo en lo relativo a las comunicaciones con el profesorado.



En el ámbito docente, aun cuando el horario presencial esté definido y pueda variar entre docentes, deberá quedar claro para el estudiantado que las actividades que complementan la docencia (como correos electrónicos u otras interacciones a través del Aula Virtual u otros medios tecnológicos) deben respetar el derecho a la desconexión digital del profesorado. En consecuencia, se informará al alumnado de que las comunicaciones realizadas fuera del horario laboral no serán respondidas inmediatamente, sino que serán atendidas dentro del horario laboral del profesor.

4.2: Grupos de investigación y personal investigador.

Las comunicaciones entre el personal investigador y en el seno de los grupos de investigación deberán ajustarse a los criterios establecidos para garantizar una desconexión digital efectiva que favorezca el adecuado descanso.

La flexibilidad horaria propia de la actividad investigadora, así como la existencia de distintos husos horarios en proyectos y equipos internacionales, deberá gestionarse de forma compatible con el derecho a la desconexión digital. En este sentido, se promoverá una actuación responsable por parte de quienes integran los grupos de investigación, de manera que, sin menoscabo de los objetivos del proyecto, se evite la acumulación de comunicaciones fuera de los periodos de trabajo.

5. Pautas para una desconexión digital efectiva

5.1: Pautas generales para una desconexión digital efectiva

Se establecen las siguientes pautas:

- a) No atender llamadas telefónicas de carácter laboral fuera del horario de trabajo.
- b) No revisar, ni enviar correos electrónicos relacionados con el trabajo fuera del horario laboral.
- c) Silenciar las aplicaciones de mensajería utilizadas con fines laborales fuera del horario de trabajo.
- d) Activar mensajes automáticos de respuesta en el correo electrónico cuando se esté en situación de vacaciones, permisos, licencias o ausencias prolongadas.

5.2: Pautas para una desconexión digital efectiva para quienes tienen responsabilidades en la dirección o coordinación de equipos trabajo

Con carácter general, no se asignarán ni se requerirá la realización de tareas o actividades de carácter laboral a ningún miembro del equipo fuera del horario de trabajo, ni durante festivos, permisos, licencias, vacaciones o fines de semana, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados, a que se refiere la medida tercera del punto 3. En caso de envío de correos fuera del horario laboral, se utilizará preferentemente la opción “Programar Envío”, con el fin de que los mensajes sean recibidos dentro del horario laboral del destinatario, promoviendo esta práctica en el conjunto de la organización.



6. Acciones de formación y de sensibilización

El apartado 3 del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, establece la obligación del empleador de promover acciones de formación y sensibilización dirigidas al personal, orientadas a un uso adecuado de las herramientas tecnológicas que prevenga la fatiga informática.

En cumplimiento de esta previsión, la Escuela de Formación Continua organizará actividades formativas destinadas a mejorar los conocimientos del personal de la Universidad Politécnica de Cartagena en materia de desconexión digital, así como a reforzar su concienciación sobre la importancia de su adecuada aplicación.