INSTRUCCIÓN PARA

LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL PERSONAL DE LA U.LE.

UNIVERSIDAD DE LEÓN

Código Seguro De Verificación	uUs7NR6bp7M/suDS7xHK3Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Javier Mediero Oslé - Gerente de la Universidad de León	Firmado	23/10/2026 21:03:32
	Ramón Ángel Fernández Díaz - Vicerrector de Infraestructuras, Sostenibilidad y Transformación Digital	Firmado	23/10/2026 11:47:58
	José Amez del Pozo - Técnico En Prevención de Riesgos Laborales	Firmado	28/09/2026 08:58:20
Observaciones		Página	1/6
Url De Verificación	https://portafirmas.unileon.es/verifirma/code/uUs7NR6bp7M%2FsuDS7xHK3Q%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

ÍNDICE:

1. Objeto
2. Referencias
3. Definiciones
4. Responsabilidades
5. Ámbito de aplicación
6. Desarrollo de la Instrucción

HISTORIAL DE REVISIONES:

FECHA	Nº DE EDICIÓN	MODIFICACIONES
26 de Marzo de 2026	1.0	Elaboración y adecuación a modelo U.Le.
15 de Abril de 2026	2.0	Revisión por el Vicerrectorado de Infraestructuras, Sostenibilidad y Transformación Digital
26 de Junio de 2026	2.1	Consulta en el C.S.S. de la U.Le.
29 de Junio de 2026	2.1	Corrección de erratas por la Gerencia
10 de Septiembre de 2026	2.2	Nueva consulta en el C.S.S.
29 de Septiembre de 2026	2.2	Aprobación por la Gerencia
30 de Septiembre de 2026	2.2	Publicación en la web de la U.Le.

Código Seguro De Verificación	uUs7NR6bp7M/suDS7xHK3Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Javier Mediero Oslé - Gerente de la Universidad de León	Firmado	23/10/2026 21:03:32
	Ramón Ángel Fernández Díaz - Vicerrector de Infraestructuras, Sostenibilidad y Transformación Digital	Firmado	23/10/2026 11:47:58
	José Amez del Pozo - Técnico En Prevención de Riesgos Laborales	Firmado	28/09/2026 08:58:20
Observaciones		Página	2/6
Url De Verificación	https://portafirmas.unileon.es/verifirma/code/uUs7NR6bp7M%2FsuDS7xHK3Q%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

1. OBJETO:

Esta instrucción pretende dar a conocer a todo el personal de la U.Le. (especialmente al Personal Docente e Investigador y al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios) la normativa de aplicación en materia de derecho a la desconexión digital y las reglas de actuación con el fin de dar cumplimiento a la normativa existente en la materia.

Esta instrucción tiene por objetivo establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de la U.Le. mediante la adopción de medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, resultando de obligado cumplimiento por parte de esta universidad.

2. REFERENCIAS:

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales
- 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
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
- Ley Orgánica 3/2018 modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre
- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

3. DEFINICIONES:

Implícitamente incluidas en el desarrollo de la propia instrucción.

4. RESPONSABILIDADES:

1. Los siguientes cargos, en su ámbito de competencias conforme con el Plan de PRL de la U.Le., deberán implantar esta instrucción, y vigilar su cumplimiento:
   - La Unidad de P.R.L. de la U.Le. la elabora y publica en la página web de la U.Le.
   - El Vicerrectorado de Infraestructuras, Sostenibilidad y Transformación Digital la revisa y determina el visto bueno.
   - La Gerencia la aprueba para su publicación una vez consultada en el Comité de Seguridad y Salud.
   - Todo el personal de la U.Le. (especialmente el Personal Docente e Investigador y el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios) deben ser corresponsables en la aplicación y acatamiento de esta instrucción, en especial sólo podrán ser compensadas las horas empleadas en circunstancias excepcionales y justificadas, previa autorización de la Gerencia de esta universidad.

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

Código Seguro De Verificación	uUs7NR6bp7M/suDS7xHK3Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Javier Mediero Oslé - Gerente de la Universidad de León	Firmado	23/10/2026 21:03:32
	Ramón Ángel Fernández Díaz - Vicerrector de Infraestructuras, Sostenibilidad y Transformación Digital	Firmado	23/10/2026 11:47:58
	José Amez del Pozo - Técnico En Prevención de Riesgos Laborales	Firmado	28/09/2026 08:58:20
Observaciones		Página	3/6
Url De Verificación	https://portafirmas.unileon.es/verifirma/code/uUs7NR6bp7M%2FsuDS7xHK3Q%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

laboral", en los términos siguientes:

> *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 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., 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"*.

En términos similares se expresa la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en su artículo 18.

En el ámbito de las Administraciones Públicas, la Disposición final decimocuarta de la Ley Orgánica 3/2018 modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, añadiendo una nueva letra, la j bis), a su artículo 14 que relaciona los derechos individuales de los empleados públicos y que queda redactado como sigue: *"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, con el fin de dar a conocer la normativa de aplicación en materia de derecho a la desconexión digital y las reglas de actuación para dar cumplimiento a dicha normativa y garantizar el cumplimiento de este derecho y sus posibles excepciones, la Gerencia de esta universidad ha estimado oportuno dictar la presente Instrucción a través de la Unidad de P.R.L.

En cumplimiento del apartado 3 del art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) se ha convocado al Comité de Seguridad y Salud de la U.Le. (dando así audiencia a los representantes de los trabajadores).

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Todo el personal de la U.Le. y en especial, aquellos empleados públicos que tienen a su cargo o bajo su responsabilidad a otro/s DEBEN APLICAR Y ACATAR EL DESARROLLO DE LA PRESENTE INSTRUCCIÓN.

Código Seguro De Verificación	uUs7NR6bp7M/suDS7xHK3Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Javier Mediero Oslé - Gerente de la Universidad de León	Firmado	23/10/2026 21:03:32
	Ramón Ángel Fernández Díaz - Vicerrector de Infraestructuras, Sostenibilidad y Transformación Digital	Firmado	23/10/2026 11:47:58
	José Amez del Pozo - Técnico En Prevención de Riesgos Laborales	Firmado	28/09/2026 08:58:20
Observaciones		Página	4/6
Url De Verificación	https://portafirmas.unileon.es/verifirma/code/uUs7NR6bp7M%2FsuDS7xHK3Q%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

6. DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN:

1. La Universidad de León garantiza a su personal el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, conforme a lo establecido en los acuerdos de condiciones de trabajo en vigor como jornada de trabajo obligatoria, con independencia de que se desarrolle en modalidad presencial o en teletrabajo.
   Se estiman sujetas a este ámbito de protección, todas las actuaciones profesionales que puedan realizarse a través de los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida, en particular, teléfonos móviles, tabletas, ordenadores personales, aplicaciones propias de la universidad, correos electrónicos, sistemas de mensajería o cualquier otro que pueda utilizarse.
2. Con carácter general, el personal de la U.Le. tiene derecho a no atender los dispositivos o servicios digitales corporativos fuera de su jornada de trabajo, ni durante sus permisos, licencias o vacaciones, así como a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que ocupen puestos de trabajo en los que se presten servicios en situación de disponibilidad horaria o concurran las causas de urgencia justificada, señaladas en el apartado 7 de este desarrollo de la instrucción.
   Para propiciar el ejercicio de este derecho, al finalizar la jornada laboral del día inmediatamente anterior al de inicio de sus vacaciones u otros períodos de ausencias prolongadas, el personal de la U.Le. debe procurar activar la opción de respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa, indicando los datos de contacto de la persona responsable durante su ausencia en su ámbito laboral, así como la fecha de reincorporación a su actividad profesional.
3. Quienes dirijan o coordinen equipos integrados por otras personas trabajadoras, así como quienes ostenten responsabilidades o cargos institucionales que en el ejercicio de sus atribuciones deban requerir la participación de ese personal, no les solicitarán la realización de actividades o tareas relacionadas con sus funciones fuera de su jornada laboral, en festivos, permisos, vacaciones o fines de semana, salvo por necesidades excepcionales que concurran en los términos de esta instrucción (apartado 7 de este desarrollo).
   Para la eficacia de la previsión anterior, se recomienda a las personas responsables de unidades, servicios y a los titulares de cargos institucionales, el seguimiento de las siguientes medidas fuera de la jornada laboral del personal de la Universidad de León:
   a) No realizar llamadas telefónicas o remitir comunicaciones mediante mensajería instantánea al personal de esta institución.
   b) No enviar correos electrónicos referidos a cuestiones laborales fuera del horario de trabajo.
   c) Cuando por cualquier circunstancia deba enviar correos electrónicos fuera del horario de trabajo, utilizará preferentemente la configuración de “envío programado” para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario.
4. Las comunicaciones de cualquier tipo que determinado personal de la U.Le., actuando como tal o en ejercicio de cargos institucionales, deba remitir a otro personal de la U.Le. (a su cargo) sobre asuntos o cuestiones vinculadas con sus funciones y tareas profesionales, se realizarán dentro del margen horario que corresponda a su particular jornada laboral.
   En todo caso, se evitará solicitar respuesta a una comunicación enviada fuera de dicho horario y, de hacerlo, se utilizará preferentemente la configuración de “envío programado” configurable en las aplicaciones de correo electrónico, para que esa comunicación sea notificada de forma efectiva dentro del margen reseñado.
   Estas restricciones no serán de aplicación a las notificaciones electrónicas que se generen de forma automatizada por los distintos aplicativos corporativos, en ejecución de los procedimientos que cada uno de ellos contiene, ni a las comunicaciones o informaciones institucionales remitidas al personal a través de listas de distribución de correos electrónicos.
5. En correspondencia con la limitación anterior, el personal de la U.Le. destinatario de comunicaciones que pudiera requerir el desarrollo de tareas profesionales que les obligaría a extender su jornada laboral, no tendrá obligación de realizarlas hasta el inicio de su siguiente

Código Seguro De Verificación	uUs7NR6bp7M/suDS7xHK3Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Javier Mediero Oslé - Gerente de la Universidad de León	Firmado	23/10/2026 21:03:32
	Ramón Ángel Fernández Díaz - Vicerrector de Infraestructuras, Sostenibilidad y Transformación Digital	Firmado	23/10/2026 11:47:58
	José Amez del Pozo - Técnico En Prevención de Riesgos Laborales	Firmado	28/09/2026 08:58:20
Observaciones		Página	5/6
Url De Verificación	https://portafirmas.unileon.es/verifirma/code/uUs7NR6bp7M%2FsuDS7xHK3Q%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

jornada laboral, salvo que concurran las causas señaladas en el apartado 7 del desarrollo de esta instrucción.

6. La convocatoria, celebración y asistencia a reuniones se harán dentro de los límites de la jornada laboral obligatoria, respetando el tiempo de descanso del personal y las festividades legalmente establecidas. En estas convocatorias se deberá indicar la hora de inicio y finalización prevista, que no podrá superar los quince minutos anteriores a la terminación de la jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en el siguiente apartado de este desarrollo.
7. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas o causas de fuerza mayor, cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave, inminente o evidente riesgo y/o perjuicio para la U.Le. o para el personal a su servicio, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata. En tales casos no serán de aplicación las medidas de restricción horaria fijadas en esta instrucción.
   En estos casos, se procurará localizar a la persona trabajadora por los medios disponibles.
   La acreditación de las circunstancias excepcionales se realizará mediante correo electrónico dirigido al personal de la U.Le. que hubiera sido requerido fuera de su jornada laboral, indicando los motivos de ese requerimiento, las posibles consecuencias perjudiciales para la institución de la inacción y concretando desde qué momento se le requiere, mediante la indicación del día y hora. Al término de la situación de excepción, el personal de la U.Le. requerido recibirá un correo electrónico de quién le hubiera requerido, en el que se le comunicará la finalización de las circunstancias y la reanudación de su jornada laboral ordinaria.
   Los tiempos que excedan de la jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias que consten acreditados en la forma prevista, podrán ser compensados en los términos que determine la legislación vigente y aplicable en cada caso (previa autorización de la Gerencia de esta universidad).
   Esta previsión no será de aplicación a los puestos de trabajo en los que se presten servicios en situación de disponibilidad horaria, conforme con la legislación/convenios vigentes para el personal de las Universidades Públicas de Castilla y León.
8. El Plan de Formación anual del personal de la U.Le. deberá incluir acciones formativas que incrementen los conocimientos de las personas al servicio de la Universidad de León en el ámbito de la desconexión digital, así como su sensibilización en esta materia. Estas acciones podrán consistir en comunicaciones difundidas mediante correo electrónico o a través de la Web de la institución, en tanto que con ellas se alcance un mayor conocimiento de las mismas por parte de la Comunidad Universitaria.

Código Seguro De Verificación	uUs7NR6bp7M/suDS7xHK3Q==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Luis Javier Mediero Oslé - Gerente de la Universidad de León	Firmado	23/10/2026 21:03:32
	Ramón Ángel Fernández Díaz - Vicerrector de Infraestructuras, Sostenibilidad y Transformación Digital	Firmado	23/10/2026 11:47:58
	José Amez del Pozo - Técnico En Prevención de Riesgos Laborales	Firmado	28/09/2026 08:58:20
Observaciones		Página	6/6
Url De Verificación	https://portafirmas.unileon.es/verifirma/code/uUs7NR6bp7M%2FsuDS7xHK3Q%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		