



## PRINCIPE FELIPE

CENTRO DE INVESTIGACION

### Política interna de regulación del Derecho a la Desconexión Digital

#### Antecedentes

En fecha 14 de julio 2021, el Gobierno de España presentó la “Carta de Derechos Digitales” que reconoce los desafíos de adaptar los derechos de los trabajadores/as al entorno digital, y propone principios y políticas sobre esos derechos.

Desde la perspectiva del derecho laboral, ya existían algunos derechos, pero se añaden nuevos principios y se desarrollan algunos de los derechos: Derecho a la desconexión digital, derecho al descanso y derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

#### Medidas:

Primera.- CIPF garantiza el derecho laboral de sus empleados/as a desconectar cualquier dispositivo digital profesional o software de la empresa -computadoras, teléfonos móviles corporativos, etc.- durante sus períodos de descanso y vacaciones y a no atender llamadas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, videollamadas, o cualquier otro tipo de comunicación digital fuera del horario normal de trabajo. Al mismo tiempo, es derecho de los/as trabajadores/as apagar estos dispositivos una vez finalizada la jornada laboral.

Una vez finalizada la jornada laboral, la empresa no debe contactar al personal para hacerle preguntas, darle nuevas órdenes, instrucciones o enviar tareas profesionales. La empresa tiene que esperar a que comience el siguiente día hábil. En caso de que la empresa contacte al trabajador/a con fines profesionales, éste tiene derecho a no contestar fuera de su horario de trabajo.

Quienes tengan la responsabilidad de un equipo de personas deberán cumplir especialmente con las políticas de desconexión digital, ya que es un puesto de referencia respecto a los equipos que coordinan. Por tanto, los/as superiores/as jerárquicos se abstendrán de exigir respuesta a las comunicaciones enviadas a los/as trabajadores/as fuera del horario de trabajo o próximas a su finalización, siempre que puedan suponer para las personas destinatarias de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongar e invadir el tiempo de descanso.

En este sentido, en caso de envío de una comunicación que pueda implicar una respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar al día hábil siguiente.

Por tanto, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la comunicación hasta el comienzo del siguiente día hábil.

CON LA FINANCIACIÓN DE:



GENERALITAT  
VALENCIANA  
Conselleria de Sanitat  
Universal i Salut Pública



Fondo Europeo de  
Desarrollo Regional  
Una manera de hacer Europa  
UNIÓN EUROPEA

Segunda.- Al mismo tiempo, el personal se compromete a hacer un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su utilización fuera del horario laboral estipulado.

Tercera.- Para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la conciliación efectiva de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto internas como las realizadas con clientes, así como la formación obligatoria, serán llevadas a cabo teniendo en cuenta la duración aproximada y, preferentemente, no se prorrogarán hasta después de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, de forma que no se vea afectado el tiempo de descanso de los/as trabajadores/as.

Excepcionalmente, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en la medida Quinta, no será de aplicación el apartado anterior.

Cuarta.- El CIPF garantizará a su personal el derecho a la desconexión digital durante el período de sus vacaciones, días propios, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

Los/as trabajadores/as tendrán la obligación de dejar un mensaje de advertencia en el correo electrónico con la mención de "ausente", indicando los datos de contacto del trabajador/a que hubiera sido designado por la empresa para su sustitución, así como las fechas de duración de los periodos antes mencionados.

Quinta.- Las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital no serán de aplicación en los supuestos en que concurran circunstancias de fuerza mayor o que supongan un perjuicio empresarial o empresarial grave, inminente o evidente, cuya urgencia temporal indudablemente requiera una respuesta inmediata.

En estos casos, la persona responsable que, una vez finalizada la jornada laboral, requiera una respuesta del trabajador/a, se pondrá en contacto con esta, preferentemente por teléfono, para informarle de la situación de emergencia que da lugar a dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como horas extraordinarias, de acuerdo con lo establecido en materia de jornada y/o política de horas extraordinarias.

Queda excluida la aplicación del derecho a la desconexión digital a aquellos/as trabajadores/as que permanezcan a disposición de la empresa y perciban por ello un complemento por "disponibilidad" u otro de similar naturaleza, entendiéndose que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, el/la trabajador/a tendrá la obligación de atender las comunicaciones del CIPF, de conformidad con las normas que regulan el régimen de disponibilidad correspondiente.

Sexta.- El CIPF garantizará el derecho a la desconexión digital tanto del personal que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del trabajador/a vinculado a la utilización con fines laborales de herramientas tecnológicas.



## PRINCIPE FELIPE

CENTRO DE INVESTIGACION

Séptima.- El CIPF pondrá en marcha las medidas de sensibilización sobre las que se reconoce el derecho a la desconexión digital. A tal efecto, se informará y/o formará al personal sobre la necesaria tutela de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales, de todo el personal, y a tal efecto, toda la información y/o formación requerida. para la comprensión y posterior aplicación de las citadas medidas de protección del derecho a la desconexión digital. Corresponde a quienes tienen responsabilidad sobre un equipo y/o superiores/as jerárquicos/as de los/as trabajadores/as, promover y educar sobre el ejercicio responsable de las tecnologías y con el fin de cumplir con el derecho a la desconexión digital.

Octava.- El CIPF no podrá sancionar disciplinariamente al personal con motivo del ejercicio por éstos de su derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en la presente política. El ejercicio del derecho a la desconexión digital no tendrá un impacto negativo en el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as.

Novena.- CIPF reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todo el personal. Esto implica expresamente que aquellos/as trabajadores/as que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo libremente; sin embargo, deben asumir que no recibirán una respuesta hasta el siguiente día hábil. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la Medida Quinta de esta política, por lo que, para solicitar la intervención o respuesta de cualquier trabajador/a, se deberán aplicar los mecanismos previstos en dicha medida.

Décima.- La presente política será aplicable a todo el personal del CIPF, con la excepción prevista en la Medida Quinta, en caso de fuerza mayor, urgencia, para los trabajadores/as que perciban un complemento por disponibilidad o de similar naturaleza.

Undécima.- A los efectos de seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente convenio, se constituirá un grupo de trabajo paritario entre la empresa y las personas representantes de los/as trabajadores/as.

CIPF  
Junio 2022

CON LA FINANCIACIÓN DE:

