



Att: **NOELIA DE LA FUENTE PINILLA**  
Relaciones Laborales Endesa

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA – TRABAJO A DISTANCIA**

**PROPUESTA. 28/04/2022**

### **POLÍTICA INTERNA DESCONEXIÓN DIGITAL**

#### **PREAMBULO.**

El derecho a la **desconexión laboral** es el derecho a conocer exactamente cuál es la jornada laboral, el horario, el descanso diario, semanal o mensual, así como las vacaciones y el tiempo a disposición de la empresa y está regulado puesto que se trata del derecho de toda persona trabajadora a la determinación de una jornada específica.

Por otro lado, el derecho a la **desconexión digital** fuera del horario de trabajo es la limitación del uso de las nuevas tecnologías para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho favorece la salud, especialmente en lo que concierne a la fatiga informática, al estrés tecnológico y contribuye a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando las medidas reguladas en esta materia. Además, se reconoce también tanto en los supuestos de realización total como parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Si bien el derecho a la desconexión digital es un derecho que tiene varias aristas (prevención de riesgos laborales, conciliación de la vida laboral y familiar y derecho a la intimidad), parece tener el vínculo más estrecho con el derecho a la salud de la persona empleada.

**En este sentido desde CCOO proponemos:**

- Incluir en el plan de formación una específica para el conocimiento general de la política de desconexión digital.
- Realizar jornadas de sensibilización para fomentar la realización de la jornada efectiva dentro del horario de la persona trabajadora y evitar que ésta se prolongue, favoreciendo de esta forma la conciliación de la vida



---

personal y laboral, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la corresponsabilidad.

- Formar e informar a las personas trabajadoras de la relevancia de la desconexión digital para proteger la salud. La conectividad laboral sin descanso es un factor de riesgo que puede dañar la salud de la persona trabajadora, advirtiendo que el abuso de las herramientas digitales es perjudicial para la salud y eficiencia, debiendo ser usado con moderación.
- Las personas trabajadoras no recibirán comunicaciones por medios digitales durante los periodos de descanso ni en la franja de desconexión digital. En caso de personas trabajadoras a turnos no se enviarán comunicaciones de carácter individual fuera de horario de trabajo, salvo aquellas previstas en la normativa de aplicación.
- Se extenderá el derecho a la desconexión digital a los descansos durante la jornada laboral.
- Establecer medidas de control para garantizar por parte de la empresa la efectiva desconexión digital fuera de la jornada de trabajo establecida (descanso diario y semanal, vacaciones, permisos retribuidos, incapacidad temporal, suspensión de la relación laboral, etc.), tales como no responder a llamadas ni contestar emails profesionales, conversaciones de Teams o mensajes de WhatsApp, etc. en el que participen personas empleadas y superiores.
- Promover el “envío retardado” para que las distintas comunicaciones se hagan llegar dentro del horario laboral de la persona destinataria; y las “respuestas automáticas” durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando, si es posible, otro contacto que pueda atender las demandas durante ese periodo.
- Las reuniones de trabajo, videoconferencias, las sesiones formativas, etc. se convocarán dentro de los límites de la jornada ordinaria de cada persona trabajadora, no pudiendo extender su duración más allá de la finalización de dicha jornada. Las sesiones serán convocadas con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada. Se incluirá en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar evitando que las reuniones se dilaten más de lo establecido. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.



- En ningún caso, el ejercicio del derecho de desconexión digital puede afectar en los procesos de promoción o evaluaciones de desempeño, ni conllevar medidas disciplinarias.
- Se establecerá un “hard law” del derecho a la desconexión no permitiendo la conexión con fines profesionales durante el tiempo de descanso.
- Evaluar el riesgo de conectividad laboral en la propia evaluación de riesgos con el propósito de integrar el riesgo de fatiga informática o digital en los documentos específicos de evaluación de riesgos, plan y planificación de la actividad preventiva (art. 16 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, Prevención de Riesgos Laborales) y en los deberes de información y formación a las personas trabajadoras sobre riesgos laborales (arts. 18 y 19 de la Ley 31/1995).
- Las personas trabajadoras que tengan asignada una disponibilidad dispondrán de forma clara de las medidas que garanticen una efectiva desconexión digital.
- Con carácter general se establecerá una franja horaria de desconexión digital entre las 19 horas y las 7:00 del día siguiente, sin perjuicio de la flexibilidad de la jornada que tenga reconocida cada persona trabajadora.
- Como norma general, las personas trabajadoras de Endesa no enviarán comunicaciones por medios digitales fuera de su horario laboral, ni en fines de semana, festivos o vacaciones.
- Se evitará marcar los correos como urgentes si no es estrictamente necesario.