

PROTOCOLO

DE DESCONEXIÓN DIGITAL

AÑO 2024

**FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL
CLÍNICO (INCLIVA)**

ÍNDICE

ÍNDICE	2
1. COMPROMISO EMPRESARIAL Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2. CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN.....	4
3. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	4
4. MARCO CONCEPTUAL	6
5. MARCO JURÍDICO.....	6
6. OBJETO DEL PROTOCOLO.....	9
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
8. ACCIONES DE IMPLANTACIÓN / SENSIBILIZACIÓN / FORMACIÓN	9
9. MEDIDAS A ADOPTAR PARA REVISIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	11
10. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	12
11. OTRAS CONSIDERACIONES	13
12. ANEXOS.....	14

1. COMPROMISO EMPRESARIAL Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

COMPROMISO EMPRESARIAL Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL CLÍNICO (INCLIVA) EN LA DESCONEXIÓN DIGITAL

En aras de favorecer la conciliación personal, familiar y laboral, y a su vez dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza y asume el compromiso en FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN HOSPITAL CLÍNICO (en adelante INCLIVA), el descanso de las personas trabajadoras y se reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

En INCLIVA se ha elaborado este protocolo de medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión que implica de forma expresa la desconexión de los dispositivos digitales, no tener la obligación de responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera del horario laboral, ni durante permisos solicitados de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones de las personas trabajadoras, en definitiva, garantizando su bienestar.

El presente protocolo favorece el debido equilibrio en la relación descanso y trabajo, con el objeto de un desarrollo profesional de las personas y bajo criterios saludables y eficaces. Es por ello que, en INCLIVA se considera que la desconexión digital contribuye a la salud de la plantilla disminuyendo la fatiga tecnológica o “tecnoestrés” y mejorando de esta forma el clima laboral y la calidad del trabajo, siendo además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios o compromiso de la entidad se contará con la participación de la representación legal de la plantilla y/o colaboración de la plantilla.

Aprobado por Junta de Gobierno a 18 de junio de 2024

DIRECTOR GERENTE

PRESIDENTE JUNTA DE GOBIERNO

2. CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN

En INCLIVA no existe un convenio colectivo de aplicación.

3. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

INCLIVA se constituyó en el año 2000 y desde 2011 está acreditada como Instituto de Investigación Sanitaria por el Instituto de Salud Carlos III.

Forman parte de INCLIVA el Hospital Clínico Universitario de Valencia y su Departamento de Salud, así como los grupos de excelencia científica de la Facultad de Medicina y Odontología de la Universidad de Valencia y de la Fundación Carlos Simón.

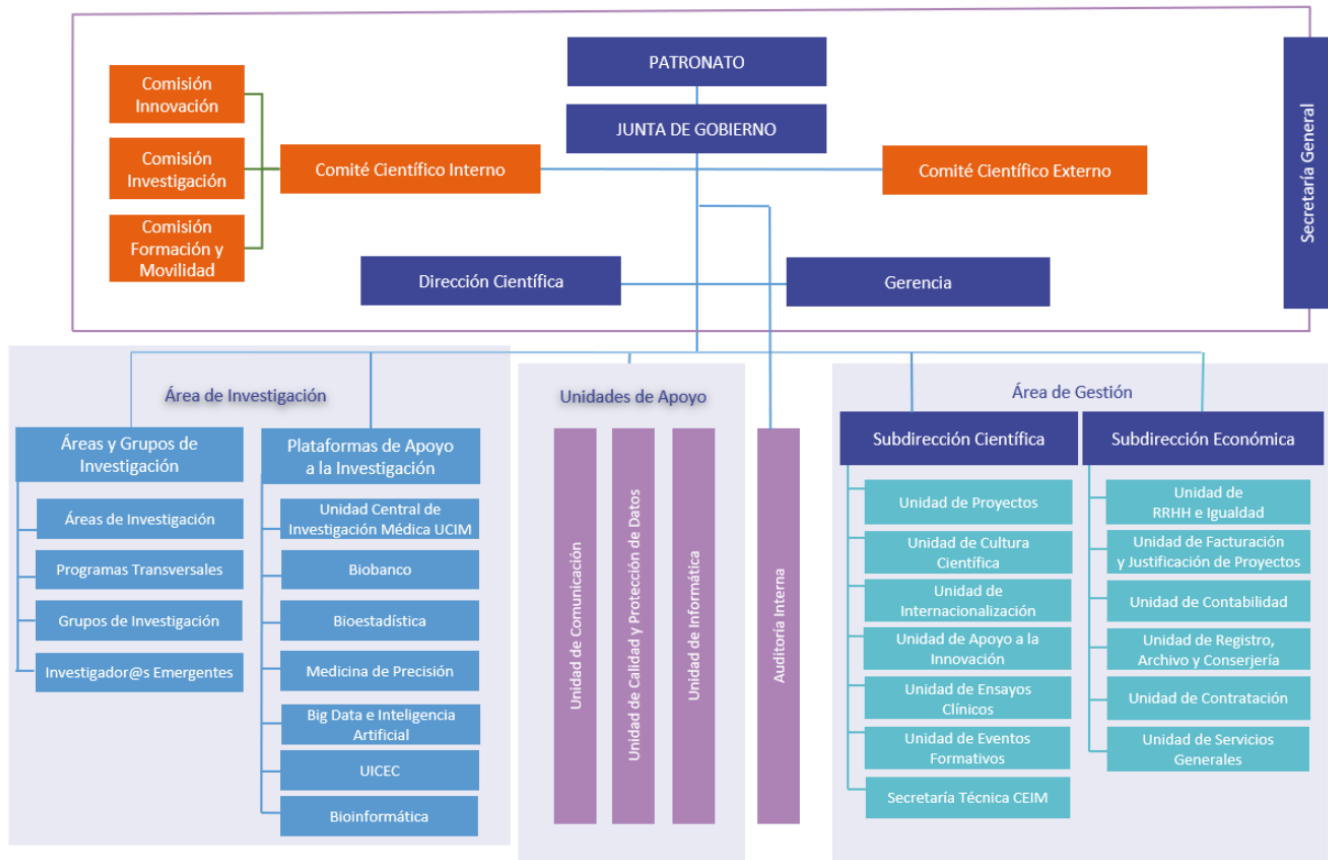
Actualmente INCLIVA cuenta con más de 700 personas investigadoras de reconocido prestigio en la comunidad científica internacional y dispone de tecnología de primer nivel para el desarrollo de una investigación de calidad certificada por diferentes certificaciones.

En los últimos años, la institución ha experimentado un notable crecimiento de su actividad que se ha materializado en el desarrollo de importantes proyectos internacionales y en la participación de las Redes de Investigación europeas más relevantes. También destaca su contribución en ensayos clínicos internacionales, especialmente la labor de la Unidad de Ensayos Clínicos Fase I Oncológicos, siendo el Hospital Clínico de Valencia uno de los pocos centros que realiza este tipo de estudios en España.

La sede social está en la Avenida Menéndez Pelayo, 46010, Valencia.

También hay personal contratado en las instalaciones del Hospital Clínico, en la Universidad de Valencia y en la Fundación Carlos Simón. Además de dos oficinas de gestión situadas en la Avenida Menéndez y Pelayo número 3 y 5, y en la Calle Álvaro de Bazán 10, entresuelo.

INCLIVA, dispone de página web: www.incliva.es



Órganos de Gobierno



Órganos Asesores



4. MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos utilizados a los efectos de lo previsto en el presente procedimiento son las siguientes:

Desconexión digital. 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.

Hiperconectividad. Término que se utiliza en la actualidad para definir la conectividad que existe en los entornos digitales y la interacción entre sistemas de información, datos y dispositivos, todos ellos relacionados entre sí a través de internet.

Tecnoestrés. Estrés derivado de la introducción y el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, que conlleva efectos psicosociales negativos derivados del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Consiste en una mala adaptación para tratar con las nuevas tecnologías de manera saludable. Además, va en aumento por la invasión en la vida diaria de teléfonos móviles, e-mails, PDAs.

5. MARCO JURÍDICO

El uso de las TIC, la digitalización de las empresas y el poder permanecer conectada las 24 horas del día y los 7 días de la semana, han hecho que la línea entre jornada laboral y tiempo personal se desdibuje, especialmente para quienes trabajan a distancia desde su domicilio. Para asegurar que las personas trabajadoras desconectan realmente del trabajo una vez finaliza su jornada laboral, las empresas deben crear un protocolo de desconexión digital.

El derecho a la desconexión digital y la obligación de elaborar e implementar un protocolo de desconexión digital en la empresa está regulado en las siguientes normativas, en las que se pretende garantizar principalmente, el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

✓ **Constitución Española.**

Artículo 18.4: *La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.*

- ✓ **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).**

Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral: *1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador. 2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos. 3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.*

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: *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.*

✓ **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.**

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital. 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 las 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.*

✓ **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.**

Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. *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.*

✓ **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.**

Artículo 16.2. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. *Se establece la obligación de la empresa de evaluar y gestionar todos los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, a los que puede conducir el estar continuamente conectado al trabajo.*

6. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto de este protocolo es conseguir una mejor conciliación entre la vida personal y profesional, y el bienestar de todas las personas que formen parte de la organización empresarial. Para ello se requiere fomentar una forma de trabajo que garantice que el uso de la tecnología digital no dificulte la conciliación, garantizando a toda la plantilla su derecho al tiempo de descanso, permisos y vacaciones.

La finalidad del presente protocolo es limitar al máximo los inconvenientes de la inclusión de las herramientas digitales en la vida laboral y su intromisión en la esfera personal. Es necesario por tanto definir unas reglas para el buen uso de estas herramientas, y establecer límites para evitar los abusos y de este modo proteger a las personas en el ejercicio de este derecho.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es de aplicación a todo el personal que presta servicios en INCLIVA, independientemente de si desarrollan sus tareas de forma presencial o a distancia. De igual manera, tampoco influirá la modalidad contractual.

Las personas trabajadoras de INCLIVA se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

8. ACCIONES DE IMPLANTACIÓN / SENSIBILIZACIÓN / FORMACIÓN

ACCIÓN 1

INCLIVA garantiza a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Esta acción será de aplicación a todo el personal de la empresa, independientemente de su modalidad de trabajo (presencial o trabajo a distancia), modalidad contractual o cualquier condición laboral concreta.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites legales, en particular: ordenadores portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos, chat de empresa o cualquier otro que pueda utilizarse.

ACCIÓN 2

Se reconoce el derecho a la plantilla a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias y/o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurren las causas de urgencia justificadas señaladas en el apartado **ACCIÓN 4**.

ACCIÓN 3

La convocatoria y la asistencia a reuniones se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades correspondientes a las localidades donde se esté presente, además se deberá indicar la hora de inicio y finalización.

ACCIÓN 4

Se considerará que pueden darse circunstancias excepcionales de causa de fuerza mayor, cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave o evidente riesgo para INCLIVA, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata por parte de la persona trabajadora. En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.

Los tiempos que la persona haya dedicado fuera de su jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados, mediante días u horas de libre disposición.

ACCIÓN 5

Para una mejor gestión del tiempo de trabajo, al fin de la jornada inmediatamente anterior al inicio de vacaciones o ausencias, las personas trabajadoras procurarán activar la respuesta automática por ausencia en su cuenta de correo electrónico corporativa y la fecha de reinicio de la actividad. Así como designar sus tareas en caso de requerirse a una persona de su mismo equipo, o a una persona de la empresa.

ACCIÓN 6

El derecho a la desconexión digital se garantiza independientemente de la modalidad de jornada laboral. Prestando especial atención, en virtud del artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, a *“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”*.

ACCIÓN 7

Ninguna persona de la plantilla podrá ser discriminada en su desarrollo profesional ni sancionada por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

ACCIÓN 8

Aunque INCLIVA, fomenta la “desconexión digital” durante el tiempo libre, cada persona es responsable de atender o no cuestiones laborales fuera de horario de trabajo. El trabajar por objetivos proporciona la máxima independencia a la hora de organizarse el trabajo.

9. MEDIDAS A ADOPTAR PARA REVISIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

INCLIVA ha establecido una serie de medidas para asegurarse que, dentro de la empresa, se está aplicando las medidas establecidas para asegurarse lo establecido en este protocolo:

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas y dispositivos puestos a disposición de la persona trabajadora por la empresa.
- Es necesario formar y sensibilizar a todas las personas de la empresa para que cumplan con las medidas del protocolo y lleven a cabo la desconexión digital del trabajo, con el fin de mitigar los efectos negativos de la hiperconectividad y el tecnoestrés. Además, personas de dirección y personas con cargos jerárquicos deberán enseñar con el ejemplo, evitando enviar comunicaciones a la plantilla fuera del horario laboral.
- Se podrá consultar siempre que se necesite a la DIRECCIÓN: gerencia@incliva.es (Director Gerente, D. Vicente de Juan y Responsable Legal, D^a. Maite Saenz),

personal designado de la prevención de riesgos laborales en la empresa, sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés y analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.

- Para realizar una correcta revisión y seguimiento del cumplimiento del presente protocolo de desconexión digital, se supervisará que se cumplen las actuaciones indicadas en el presente acuerdo por la DIRECCIÓN GERENCIA (Vicente de Juan), o por la RESPONSABLE LEGAL (Maite Saenz), encargadas de la gestión y bienestar de la plantilla de FUNDACIÓN INCLIVA.
- En caso de que alguna persona trabajadora de INCLIVA considere que no se está llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurar la desconexión digital puede ponerlo en conocimiento a la DIRECCIÓN: gerencia@incliva.es

10. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa (incluido personal de Dirección), a través de correo electrónico, y publicación en la intranet.

Este documento será susceptible de posibles modificaciones para la mejor adecuación y adaptación de las novedades que puedan ir surgiendo en la materia, ya sea por medio de consulta a la plantilla a través de encuestas, así como a nuevas obligaciones legales, con la finalidad de subsanar posibles incidencias o incumplimientos.

11. OTRAS CONSIDERACIONES

Además de lo relacionado en este protocolo se tendrá en cuenta las siguientes consideraciones:

- Si existiera norma legal o convencional de ámbito superior y afectará al contenido de este protocolo se realizará su inmediata adecuación.
- Independientemente de que no hubiera cambios legales, el presente protocolo se revisará con una periodicidad no superior a cuatro años.
- El protocolo es aprobado y validado por Dirección con la consulta y participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
- En INCLIVA se dispone de un reglamento interno de regulación del teletrabajo y trabajo a distancia como modalidad de prestación de servicios.
- Para la elaboración del presente protocolo se ha contado con el asesoramiento de Unimat Prevención S.L.

12. ANEXOS

ANEXO I

MODELO DE DIFUSIÓN DE PROTOCOLO A LA PLANTILLA

REGISTRO DE INFORMACIÓN ENTREGADA

NOMBRE:	
FECHA:	

INCLIVA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva para garantizar el derecho a la desconexión digital.

Se realiza la difusión del protocolo de desconexión digital a toda la plantilla de la empresa, en el que se manifiesta el compromiso de implantar cuantas medidas sean necesarias, así como para resolver según proceda en cada caso.

INFORMACIÓN	FECHA ENTREGA	RECIBÍ-FIRMA
PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL		