INOTU

CAMAGÜEY

DELEGACIÓN PROVINCIAL
DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL
Y URBANISMO

Uso de celulares y tecnologías en el nuevo Código de Trabajo

Ley 189/2026

Derechos, obligaciones, desconexión digital, ciberacoso y disciplina laboral



¿QUÉ REGULA EL NUEVO CÓDIGO?

Principales temas relacionados con las tecnologías en el trabajo

- Derecho a la **desconexión digital**.
- Uso de **dispositivos personales** en el teletrabajo.
- Regulación de las **TIC en el ámbito laboral**.
- Prevención y tratamiento del **acoso y ciberacoso**.
- Protección de la **información y los datos personales**.
- Medidas disciplinarias ante el uso indebido de las TIC.

Las comunicaciones y herramientas digitales forman parte del ámbito laboral cuando están relacionadas con el trabajo.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Artículo 17, inciso h)

La persona trabajadora tiene derecho a **no ser contactada fuera de su jornada laboral**, incluyendo:

- Días de descanso semanal.
- Días de conmemoración nacional.
- Feriados.
- Recesos adicionales.
- Vacaciones.
- Incapacidad para el trabajo.
- Licencias retribuidas o no.

Excepción: Situaciones urgentes e impostergables de la producción y los servicios.

¿QUÉ DEBE HACER EL EMPLEADOR?

Garantizar la desconexión digital

El empleador debe:

- Adoptar **medidas tecnológicas y organizativas concretas**.
- Limitar el uso de las TIC durante los períodos de descanso.
- Respetar la **duración de la jornada laboral**.
- Respetar los horarios pactados en el trabajo a distancia y teletrabajo.

Principio fundamental: El derecho a la desconexión digital no es solamente una facultad del trabajador: también constituye una obligación del empleador.

USO DE CELULARES Y DISPOSITIVOS PERSONALES

Teletrabajo y trabajo a distancia

El empleador **no puede exigir** la instalación de programas o aplicaciones de:

- Grabación.
- Rastreo.
- Vigilancia.

en dispositivos propiedad de la persona trabajadora.

Además, debe garantizar:

- Intimidad y protección de datos.
- Respeto al espacio personal y familiar.
- Medios tecnológicos y conectividad necesarios.

Si la persona trabajadora utiliza voluntariamente sus propios dispositivos, debe garantizarse el mantenimiento y la conectividad necesaria.

RESPONSABILIDADES DE LA PERSONA TRABAJADORA

En el uso de tecnologías debe:

- Cumplir las disposiciones sobre **seguridad y protección de la información oficial**.
- Proteger el **secreto técnico o comercial**.
- Cumplir las normas de **seguridad informática**.
- Cuidar los equipos y medios informáticos bajo su custodia.
- Ser veraz en la información y resultados del trabajo.
- Participar en los cursos de entrenamiento que se determinen.

LAS COMUNICACIONES DIGITALES TAMBIÉN SON LABORALES

Artículo 9, inciso d)

El ámbito laboral comprende las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas mediante:

- Celulares.
- Correo electrónico.
- Mensajería.
- Internet.
- Otras TIC.

¿Qué significa esto?

Las comunicaciones laborales realizadas por medios digitales están sujetas a las regulaciones del Código de Trabajo.

ACOSO Y CIBERACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículos 313, 314 y 316

El acoso laboral también puede producirse en **entornos digitales**.

Puede manifestarse como:

- Acoso moral; Acoso psicológico; Acoso sexual; Ciberacoso.

Medios utilizados

- Llamadas telefónicas; Correos electrónicos; Internet; Redes sociales; Otros medios de comunicación.

Límites al uso de vigilancia digital

Los sistemas automatizados o de inteligencia artificial no pueden:

- Vulnerar la intimidad; Vulnerar la protección de datos personales; Generar tratos discriminatorios.

¿QUÉ CONDUCTAS CONSTITUYEN VIOLACIONES DISCIPLINARIAS?

Artículo 311, inciso j)

Constituye violación de la disciplina incumplir las disposiciones sobre:

- Seguridad y protección de la información oficial.
- Secreto técnico o comercial.
- Seguridad informática.
- Uso de las TIC.
- Seguridad y protección física.

Estas conductas deben quedar tipificadas en el **Reglamento Disciplinario Interno**.

Artículo 317

La discriminación, la violencia, el acoso y el **ciberacoso** constituyen violaciones generales de la disciplina laboral de carácter grave.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 318

Ante violaciones relacionadas con celulares y TIC pueden aplicarse:

- **Amonestación pública.**
- **Multa** de hasta el 25 % del salario básico mensual.
- **Suspensión de la relación de trabajo** hasta 30 días naturales sin retribución.
- **Traslado temporal** hasta 1 año.
- **Traslado definitivo** con pérdida del cargo.
- **Separación definitiva de la entidad.**
- **Separación del sector o actividad**, cuando la ley lo autorice.

Para adecuar la medida se tiene en cuenta:

Gravedad + circunstancias + consecuencias + trascendencia + trayectoria y conducta de la persona trabajadora.

¿DÓNDE DEBEN REFLEJARSE ESTAS NORMAS?

Convenio Colectivo de Trabajo

Debe contemplar aspectos relacionados con:

- Desconexión digital.
- Teletrabajo y trabajo a distancia.
- Listado de cargos que pueden utilizar estas modalidades.
- Protocolos ante discriminación, violencia, acoso y ciberacoso.
- Participación de los trabajadores.

¿DÓNDE DEBEN REFLEJARSE ESTAS NORMAS?

Reglamento Disciplinario Interno

Debe establecer:

- Obligaciones y prohibiciones.
- Violaciones graves.
- Violaciones específicas por áreas.
- Autoridades facultadas para aplicar medidas.
- Conductas relacionadas con TIC, seguridad informática y ciberacoso.

MENSAJE FINAL PARA EL PERSONAL

Lo permitido

- Utilizar el celular personal durante la jornada **según las normas internas de la entidad**.
- Utilizar dispositivos personales para teletrabajo cuando sea voluntario y exista acuerdo.
- Denunciar situaciones de acoso, ciberacoso o violaciones de seguridad informática.

MENSAJE FINAL PARA EL PERSONAL

Lo prohibido

- Contactar al trabajador fuera de su jornada, salvo situaciones urgentes e impostergables.
- Exigir aplicaciones de rastreo o vigilancia en dispositivos personales.
- Utilizar las TIC para acoso, discriminación o conductas sexuales ofensivas.
- Violentar la seguridad de la información oficial.
- Utilizar las TIC para actos contrarios a la disciplina laboral.

CONCLUSIONES

El nuevo Código de Trabajo fortalece la regulación de la desconexión digital (Derecho a no ser contactado fuera de la jornada); **Dispositivos personales** (Protección de la intimidad y limitación del rastreo.); **Ciberacoso** Reconocido como violación disciplinaria grave. **Seguridad informática** Deber de proteger la información y cumplir las normas establecidas. **Teletrabajo** Regulación específica del uso de TIC y dispositivos. **Convenio Colectivo** Incorpora protocolos y mecanismos relacionados con estas materias. **Reglamento Disciplinario** Debe tipificar las conductas relacionadas con TIC y ciberacoso.

La transformación digital del trabajo debe estar acompañada por el respeto a los derechos, la disciplina laboral y la protección de la persona trabajadora.



INOTU

CAMAGÜEY

DELEGACIÓN PROVINCIAL
DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL
Y URBANISMO

Uso de celulares y tecnologías en el nuevo Código de Trabajo

Ley 189/2026

Derechos, obligaciones, desconexión digital, ciberacoso y disciplina laboral

