

➤ **COMPROMISO EMPRESARIAL Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN EN LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

Con el propósito 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 FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN el descanso de las personas trabajadoras y se reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

En FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN 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 FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN 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 la Comisión Permanente de la Federación de Tenis de Castilla y León.

En Valladolid, a día 27 de febrero de 2025

Firmado: Jose Luis Corujo Díaz.

Presidente FTCL













FEDERACIÓN DE TENIS
DE CASTILLA Y LEÓN

PROTOCOLO DE
DESCONEXIÓN DIGITAL DE
FEDERACIÓN DE TENIS DE
CASTILLA Y LEÓN



ÍNDICE DEL DOCUMENTO:

-  Introducción a la desconexión digital
-  Antecedentes
-  Objetivo
-  Marco normativo
-  Principios de actuación
-  Medidas para garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión
-  Revisión de la política
-  Entrada en vigor
-  Difusión del protocolo
-  Anexos

La información contenida en este documento es de USO INTERNO y propiedad de FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN. Queda prohibida su reproducción y traslado fuera de las instalaciones o despacho profesional de FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN situado en CALLE FEDERICO GARCÍA LORCA 1 BAJO C.P 47008 VALLADOLID VALLADOLID.

QUEDA PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL, COPIA O UTILIZACIÓN DE LA PRESENTE DOCUMENTACIÓN CON FINES DIFERENTES A LOS CONTRATADOS SIN LA PREVIA AUTORIZACIÓN DE EHC, LEGISLACIÓN, MARKETING Y COMUNICACIÓN, S.L.

INTRODUCCIÓN A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La desconexión digital se refiere al derecho de los trabajadores a no estar disponibles para su empleador fuera del horario laboral, lo que implica que no deben ser contactados ni requeridos para realizar tareas relacionadas con su trabajo una vez que ha finalizado su jornada. Este concepto es esencial para promover un equilibrio entre la vida personal y profesional, garantizando que los empleados puedan descansar y desconectarse de las responsabilidades laborales.

Este derecho ha cobrado gran relevancia en la actualidad, especialmente en el contexto del teletrabajo y el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que facilitan la conectividad constante y la posibilidad de que los trabajadores sean accesibles en todo momento, incluso fuera del horario habitual de trabajo. A medida que el teletrabajo se ha expandido, muchas personas se han visto afectadas por la dificultad de separar su tiempo personal del laboral, ya que las fronteras entre ambos se difuminan cuando se trabaja desde casa y la tecnología permite una disponibilidad continua.

En este sentido, la desconexión digital busca proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores, evitando el agotamiento y el estrés relacionado con la sobrecarga de trabajo. Además, fomenta un entorno laboral más saludable y respetuoso con la vida privada de los empleados, promoviendo su derecho a desconectar, descansar y disfrutar de su tiempo libre sin la constante interrupción.

ANTECEDENTES

Dentro del marco del actual Plan Estratégico de la Unión Europea en materia de seguridad y salud laboral (2021-2027), una de las áreas prioritarias es la digitalización, y dentro de ésta, la atención al derecho a la desconexión digital.

Por su parte, el Parlamento Europeo dictó una Resolución en 2021, en la insta a la Comisión Europea a regular este derecho mediante una Directiva. Según la normativa del ministerio de trabajo todas las empresas y organizaciones, tanto públicas como privadas, tienen la obligación de garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas (Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y La Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia). Para ello deberán:

- Crear y elaborar una política interna de desconexión digital.
- Consultar con los/as trabajadores/as o sus representantes con carácter previo.
- Definir y establecer las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y las reglas de disponibilidad en su caso.
- Implementar acciones de formación y sensibilización para toda la plantilla.

El uso excesivo de la tecnología y la conectividad constante tienen efectos perjudiciales sobre la salud mental, cardiovascular y musculoesquelética. La presión por estar siempre disponible puede generar estrés, ansiedad y otros trastornos.

En este sentido, el derecho a la desconexión digital es fundamental para asegurar el descanso adecuado, la privacidad personal y familiar, así como para favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal. Además, contribuye a una protección más efectiva de la salud y seguridad de los trabajadores, permitiéndoles mantener un equilibrio que favorezca su bienestar general.

OBJETIVO

El objetivo principal de la desconexión digital es proteger el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, garantizando que puedan desconectarse de sus responsabilidades laborales fuera del horario de trabajo sin ser contactados ni requeridos para realizar tareas relacionadas con su empleo.

Este derecho busca prevenir el agotamiento, el estrés y otros problemas de salud derivados de la sobreexposición a la tecnología, promoviendo así el bienestar físico y mental de los empleados. También contribuye a la protección de su privacidad, favorece la conciliación de la vida personal y familiar, y asegura un entorno laboral.

Por lo cual, este protocolo tiene la finalidad de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantiza el descanso de los empleados y se reconoce expresamente su derecho a la desconexión digital una vez finalizada su jornada laboral.

MARCO NORMATIVO

El derecho a la desconexión digital se apoya principalmente en las siguientes leyes:

- ✓ **Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales** (LOPDGDD): Este es el principal marco legal que introduce y regula el derecho a la desconexión digital en España. En su artículo 88, establece que los empleados tienen derecho a desconectar digitalmente para garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.
- ✓ **Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia**: Este decreto refuerza la obligación de las empresas de asegurar que los empleados puedan desconectar de sus dispositivos digitales fuera de su horario laboral, sin enfrentarse a repercusiones por ello. Este derecho se convierte en un aspecto esencial en los acuerdos de teletrabajo.
- ✓ **Normativa Europea: El Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)** también influye indirectamente en la desconexión digital, al establecer principios de privacidad que deben ser respetados en el ámbito laboral, como el manejo de datos personales fuera del horario de trabajo.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

La presente política se aplicará a la totalidad de trabajadores de FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN. Quedan pues incluidos en el ámbito de aplicación de la presente política todos aquellos empleados que puedan estar adscritos a programas de trabajo a distancia que existan o puedan existir en FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN.

- La desconexión digital es un derecho y, en consecuencia, no constituye una obligación. FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN reconoce en todo caso, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar salvo situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.
- FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN garantizará que los empleados podrán ejercer su derecho a la desconexión digital. Este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral y con la diferenciación entre tiempo efectivo de trabajo y tiempo personal y de descanso, contribuirá a la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores.
- Siempre asegurando la productividad y la adecuada prestación del servicio, el ejercicio del derecho a la desconexión digital no implicará la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que de la conducta del empleado se hubiera derivado un perjuicio para la empresa y/o para el resto de sus empleados.

El derecho a la desconexión digital se concretará en la presente política interna elaborada conforme a lo establecido en la Ley y se regirá, en términos generales, de acuerdo con las siguientes reglas o modalidades de ejercicio:

Como norma general, los trabajadores de FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN no enviarán mensajes de correo electrónico fuera de su horario laboral y condiciones establecidas en cada proyecto (guardias/intervenciones). Así mismo no se recomienda el envío, en fines de semana, festivos y vacaciones salvo que corresponda a su horario laboral y condiciones de proyecto, situaciones de urgencia, extrema necesidad o fuerza mayor.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto 3.1, ningún trabajador podrá exigir respuesta al mensaje electrónico enviado fuera del horario laboral del destinatario. De igual modo, evitará marcar el correo electrónico como urgente si no es estrictamente necesario.

MEDIDAS PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Para garantizar el derecho a la desconexión digital se tendrán en cuenta todos 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, aplicaciones móviles propias de FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN, correos electrónicos, sistemas de mensajería o cualquier otro que pueda utilizarse.

▪ **USO DE HERRAMIENTAS TIC**

Se reconoce el derecho de todo el personal a no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, excedencias, licencias, o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurran las causas de urgencia justificadas.

Asimismo, el personal deberá hacer un uso racional de las herramientas digitales de trabajo puestas a su disposición y evitará su uso fuera del horario de trabajo salvo que se den circunstancias que lo justifiquen.

▪ **ACCIONES DE FORMACIÓN Y DE SENSIBILIZACIÓN**

La información, formación y sensibilización sobre el derecho de desconexión deberá transmitirse a todo el personal de forma clara e inequívoca. A tal efecto se desarrollarán actividades formativas que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se acuerden.

NOMBRE_ESMPRESA organizará acciones formativas y campañas de sensibilización que protejan y garanticen el efectivo derecho a la desconexión digital.

▪ **PROTECCIÓN DEL DERECHO**

Queda expresamente prohibido adoptar medidas sancionadoras contra quienes ejerzan de forma legítima su derecho a la desconexión digital dentro de FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN.

Asimismo, el ejercicio de este derecho no deberá, bajo ninguna circunstancia, afectar de manera desfavorable los procesos de promoción profesional ni implicar consecuencias negativas para las personas trabajadoras.

Este principio refuerza el compromiso de FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN con la protección de los derechos laborales y el respeto al equilibrio entre la vida personal y profesional.

▪ **COMUNICACIONES**

Como principio general, todas las comunicaciones relativas a temas laborales deberán efectuarse dentro del horario establecido para la jornada laboral ordinaria. En este sentido, se evitará solicitar respuestas inmediatas a mensajes enviados fuera de dicho horario, con el objetivo de respetar el tiempo de descanso del personal y garantizar el equilibrio entre la vida profesional y personal. La persona que envía la comunicación asumirá que cualquier respuesta o gestión vinculada a la misma se llevará a cabo durante la siguiente jornada laboral, salvo en los casos excepcionales y debidamente justificados.

Asimismo, en aquellos casos en que una tarea concreta requiera prolongar la jornada laboral más allá del horario habitual, también se asumirá que la respuesta o acción necesaria se realizará en el horario correspondiente a la siguiente jornada laboral, excepto cuando concurren las circunstancias excepcionales recogidas.

Para comunicaciones que, por su naturaleza o urgencia, deban realizarse fuera del horario laboral, se fomentará el uso de herramientas tecnológicas que permitan la programación o el envío retardado de mensajes. De esta forma, dichas comunicaciones llegarán al destinatario dentro del horario laboral habitual, respetando el derecho a la desconexión digital y evitando interrupciones innecesarias en los períodos de descanso de la persona.

Estas buscan promover una cultura organizacional que respete los derechos laborales, fomente la productividad en un ambiente saludable y garantice el cumplimiento efectivo del derecho a las medidas de desconexión digital en beneficio de todas las personas.

▪ **GESTIÓN DE AUSENCIAS**

Es recomendable y beneficioso que cualquier persona que prevea una ausencia prolongada de más de tres días hábilmente active la función de respuesta automática por ausencia en su correo electrónico corporativo. Esta acción no solo facilita la continuidad operativa, sino que también asegura una comunicación efectiva durante su período de inactividad.

En el mensaje de respuesta automática, se sugiere incluir información clara y detallada, como el motivo general de la ausencia (si corresponde), la fecha prevista de reincorporación, y, lo más importante, los datos de contacto de la persona o departamento que asumirá las responsabilidades o atenderá las consultas en su ausencia. Este mensaje debe estar redactado de manera profesional y cordial para transmitir confianza y claridad a quienes intentan establecer comunicación durante dicho período.

Además, esta práctica contribuye significativamente a minimizar posibles interrupciones o retrasos en las gestiones laborales, al garantizar que las personas interesadas puedan dirigir sus consultas a la persona adecuada de manera oportuna. Por ello, se recomienda no solo activar la respuesta automática con suficiente antelación antes de iniciar la ausencia, sino también verificar que la información proporcionada.

- **REUNIONES DE TRABAJO**

La planificación, organización y asistencia a reuniones de trabajo, tanto internas como externas, deberán llevarse a cabo respetando estrictamente los límites establecidos de la jornada laboral. Esto significa que cualquier reunión debe programarse para realizarse dentro del horario laboral acordado, sin extenderse.

En este sentido, las reuniones deberán comenzar y finalizar en horarios que no excedan los quince minutos previos al término oficial de la jornada laboral. Esta norma tiene como objetivo salvar el derecho de las personas trabajadoras al descanso y al equilibrio entre su vida laboral y personal, evitando que las actividades profesionales interfieran en sus compromisos personales.

Cuando las reuniones incluyan participantes que trabajen en diferentes zonas horarias, se procurará programarlas en momentos en los que los horarios laborales de las personas involucradas coincidan, asegurando el máximo solapamiento posible. En caso de que no sea factible lograr una coincidencia total, se buscará que las reuniones se celebren en el horario más cercano a ese punto de solapamiento, minimizando así las molestias y alteraciones en la jornada de quienes asisten.

Para asegurar la efectividad de las reuniones, es recomendable que estas sean convocadas con suficiente antelación, proporcionando una agenda clara que detalle los temas a tratar. Además, se debe procurar que la duración sea razonable y proporcional al contenido, evitando alargar innecesariamente el tiempo de las sesiones.

- **CIRCUNSTANCIAS EXCEPCIONALES**

Las disposiciones establecidas en este acuerdo no se aplicarán en aquellos casos en los que concurran circunstancias excepcionales debidamente justificadas o situaciones de fuerza mayor. Estas situaciones deben implicar un perjuicio grave, inminente o un riesgo evidente que afecta de forma significativa a FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN y cuya urgencia exige una respuesta inmediata por parte de las personas involucradas.

En estos casos, será imprescindible notificar a la persona afectada de manera inmediata utilizando como canal principal los teléfonos de contacto establecidos. Además, para mayor

formalidad y respaldo documental, dicha comunicación también deberá enviarse a través del correo electrónico corporativo.

La comunicación deberá incluir información clara, detallada y específica sobre las razones que justifican la situación excepcional. Esto incluye los motivos que la originan, la naturaleza de la urgencia, y las posibles consecuencias derivadas en caso de no atenderla en el tiempo requerido. Es fundamental que esta información sea necesaria para que la persona afectada comprenda plenamente la gravedad y la necesidad de su intervención.

Una vez que la situación haya sido resuelta o que las condiciones que la originaron hayan cesado, será obligatorio comunicar de manera formal el término de la excepcionalidad. Este aviso deberá realizarse utilizando los mismos canales previamente empleados, garantizando que la persona afectada esté informada sobre la normalización de la situación y pueda retomar las condiciones.

Los tiempos que excedan de la jornada laboral como consecuencia de dichas circunstancias serán compensados.

REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política podrá ser revisada de forma periódica y a fin de incluir en ella cuantas modificaciones y actualizaciones se considere necesarias para su buen funcionamiento.

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

DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

Esta Política estará disponible y permanentemente actualizada en página web corporativa de FEDERACIÓN DE TENIS DE CASTILLA Y LEÓN.