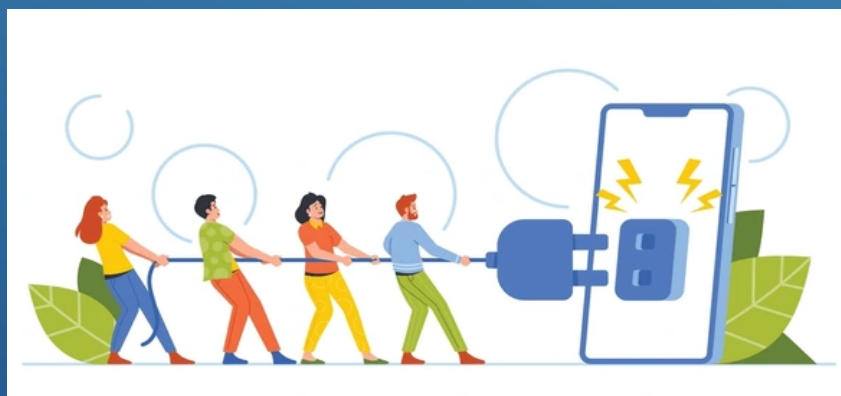


# PROTOCOLO PARA LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LOS TRABAJADORES DEL C.D NATACION VISTA ALEGRE NAVIAL





## CONTENIDO

I. Objetivo del presente protocolo .....	2
II. Antecedentes normativos .....	2
III. Declaración de principios en materia de desconexión digital:.....	4
IV. Medidas a adoptar .....	5
V. Circunstancias de causa de fuerza mayor .....	6
VI. Instrucciones concretas para los periodos de tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones .....	7
VII. Vigencia.....	7
VIII. Seguimiento y evaluación del protocolo .....	7
IX. Acciones de implantación, comunicación, sensibilización y formación .....	7
X. Canal de denuncias .....	8



## I. Objetivo del presente protocolo

Este protocolo se redacta con el objeto de garantizar el respeto al tiempo de descanso y a la vida personal y familiar de las personas trabajadoras del **C.D NATACION VISTA ALEGRE-NAVIAL**, en adelante **NAVIAL**. Se pretende, lograr una ordenación del tiempo de trabajo que permita una efectiva desconexión, en aras al respeto a la vida personal de todos los trabajadores, garantizando los compromisos asumidos con nuestros clientes y en equilibrio entre la calidad del servicio prestado y la vida personal y la salud de todas las personas trabajadoras de NAVIAL.

## II. Antecedentes normativos

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en vigor desde el pasado 7 de diciembre de 2018, introduce en nuestro ordenamiento jurídico los siguientes aspectos normativos:

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

1. Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convenio 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 trabajadores.
3. El empleador, previa audiencia de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida, 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.

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.



2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

#### Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

#### Artículo 91. Derechos digitales en la negociación colectiva.

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral

El citado marco normativo supone el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, fijando el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve 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 trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática. La disposición final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade un nuevo artículo 20 bis al Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente literal:

“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”.

Este artículo del Texto Estatutario reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de NAVIAL, compuesta por [ESPECIFAR] (1), se comprometer a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

### **Por su parte el V Convenio Colectivo de Instalaciones Deportivas y Gimnasia (BOE 26 DE ENERO DE 2024), establece en el Artículo 29. Desconexión digital.**

1. Las partes negociadoras reconocen el derecho establecido legalmente a la desconexión digital de las personas trabajadoras con la finalidad de ordenar su tiempo de trabajo y respetar su vida personal.

2. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, con independencia del medio utilizado, una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata. En estos supuestos, se contactará previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de urgencia que motiva dicha situación.

Estos supuestos se detallan en el apartado V de este protocolo

3. Para garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de las personas trabajadoras, la empresa mantendrá su derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren las mismas.

4. Para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, se hará dentro de los límites de la jornada de trabajo/horario, excepto si concurren situaciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial.

5. Se reconoce el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de trabajo (teletrabajo). En este sentido, el ejercicio de este derecho se adaptará a la naturaleza y características especiales de las funciones de cada puesto de trabajo y, en concreto, al personal que este sujeto a una especial disponibilidad, adoptando las medidas de sensibilización oportunas, para lo cual se informará a todas las personas trabajadoras, incluyendo especialmente a las personas que ocupen puestos de responsabilidad y tengan equipos a su cargo.

### **III. Declaración de principios en materia de desconexión digital:**

En aras de dar cumplimiento a la normativa anteriormente detalladas NAVIAL, establece los siguientes principios fundamentales:



- El protocolo incluirá en su ámbito funcional a todas las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos.
- La prohibición de conexión mediante medios digitales empresa-trabajador, como regla general, fuera de horario laboral supone un respeto absoluto al tiempo de descanso, permisos, vacaciones de la persona trabajadora, así como de su intimidad personal y familiar.
- Las modalidades de ejercicio de este derecho de desconexión digital siempre atendiendo a la naturaleza y objeto de la relación laboral y potenciación del derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.
- La Dirección de NAVIAL implementará una serie de acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso de los medios tecnológicos y la necesidad de ejercer este derecho a la desconexión digital, incluyendo esto en las políticas de prevención de riesgos laborales.
- Se delimitan taxativamente las causas que justifican la interrupción del descanso por “fuerza mayor”.
- Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de los/as trabajadores/as, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

#### **IV. Medidas a adoptar**

1. Se garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de NAVIAL, incluido el personal directivo, tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, whatsapp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas como “fuerza mayor” establecidas en el convenio colectivo en vigor anteriormente detalladas.

2. Uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la Empresa con el fin de evitar en la medida de lo posible el empleo fuera de la jornada estipulada de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la Empresa, quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Con este fin:

1. Los medios informáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras, son herramientas de trabajo propiedad de NAVIAL, tanto en relación con el hardware y con el software instalado como en relación con los contenidos, y como tales herramientas deberán ser considerados, estando destinados los mismos al uso estrictamente profesional en función de los cometidos laborales encomendados.

2. NAVIAL, podrá realizar los controles que estime oportunos sobre la utilización de tales medios puestos a su disposición, incluido el acceso a cualquier archivo que pudiera tenerla persona trabajadora en el ordenador, a lo cual ésta expresamente autoriza, dado que los contenidos se considerarán a todos los efectos como documentación de la empresa.

3. Las personas trabajadoras serán responsable del uso de su contraseña personal, así como de la custodia de todos los documentos existentes en su ordenador, no pudiendo hacer uso de



su contenido para fines distintos de los laborales, revelar o difundir su contenido ni obtener copias mediante cualquier procedimiento para utilizarlas fuera del ámbito de la empresa, salvo que tenga autorización expresa de la empresa para ello.

4. NAVIAL, prohíbe expresamente la instalación de cualquier programa o producto informático en el sistema de información sin la correspondiente autorización del responsable asignado, en este caso será la GERENCIA.

5. Se considera obligación de las personas trabajadoras cumplir la normativa vigente y lo dispuesto en el Documento de Seguridad, en relación con la protección de datos de carácter personal instaurado en NAVIAL.

6. En caso de cualquier incumplimiento de los puntos anteriores la persona trabajadora será sancionado/a conforme lo establecido en el convenio colectivo en vigor, en función de la gravedad de este.

### 3. Convocatoria de reuniones de trabajo

Los/as trabajadores/as han de acudir a cuantas reuniones se convoquen dentro de su horario laboral, de forma presencial u on-line tanto organizativas como con clientes. A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo ha de ajustarse a los siguientes parámetros:

1. Se convocarán preferentemente en la franja horaria 9:00 a 14:00 horas
2. La convocatoria incluirá el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más de 90 minutos.
3. La convocatoria se realizará, preferiblemente, con una alteración de 48 horas
4. Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida quinta, las reuniones se convocarán por wasap o correo electrónico

### **V. Circunstancias de causa de fuerza mayor**

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En concreto se considerará fuerza mayor:

- 1.- Necesidad urgente de cubrir algún puesto de trabajo por enfermedad o accidente de la persona que habitualmente lo cubre o de alguna persona a su cargo que necesite de su asistencia o cualesquiera imprevistos que no se hayan podido prever con anterioridad.
- 2.- Incidencias importantes de mantenimiento o estado de los centros de trabajo que deban ser atendidas o puestas en conocimiento de la plantilla por suponer cambios en el transcurso diario de la actividad.
- 3.- Cierre del centro de trabajo por cualesquiera causas.
- 4.- Cuando surjan circunstancias excepcionales que así lo aconsejen



## **VI. Instrucciones concretas para los periodos de tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones**

NAVIAL, reconoce explícitamente el derecho de todas las personas trabajadoras de la entidad, incluido el personal directivo, a no responder emails, llamadas y/o mensajes profesionales fuera de su jornada laboral, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones. Para ello, durante estos periodos cada trabajador/a:

1. Podrá desconectarse de la red cuando no esté en jornada laboral.
2. Podrá no conectarse a las redes sociales utilizadas por la empresa como canales de comunicación interna.
3. En ningún caso, será una obligación para el trabajador/a la creación de perfiles particulares en redes.
4. Se configurará el correo electrónico profesional, para dar una respuesta automática indicando la situación de la persona trabajadora, el periodo de ausencia, y otra persona de contacto.

## **VII. Vigencia**

El presente Protocolo entrará en vigor previa audiencia a los trabajadores, a partir de su aprobación en la Junta Directiva del Club, y tendrá una duración indefinida, salvo que las partes, la normativa, o las labores de seguimiento y evaluación planteen la necesidad de cambios.

## **VIII. Seguimiento y evaluación del protocolo**

La gerencia de NAVIAL, coordinará el seguimiento de la aplicación del presente protocolo realizando al efecto las siguientes actuaciones de forma periódica.

1. Evaluar por cada departamento si la actividad es compatible con esta nueva forma de trabajar y con impacto positivo en el negocio.
2. Garantizar un seguimiento adecuado de las medidas adoptadas con objeto de asegurar su cumplimiento.

## **IX. Acciones de implantación, comunicación, sensibilización y formación**

NAVIAL, implementará las medidas de sensibilización y formación sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital.

1. Se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección del derecho a desconexión digital, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras.
2. Se pondrá a disposición de las personas trabajadoras, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.



3. Corresponderá a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

## **X. Canal de denuncias**

NAVIAL, garantiza la protección frente a represalias como medio de salvaguardar la libertad de expresión a las personas que comuniquen información sobre actos u omisiones relacionados con el derecho a desconexión digital en la organización.

En caso de vulneración de su derecho a la desconexión, la persona trabajadora podrá alertar de la situación al responsable jerárquico, el responsable de recursos humanos, representantes del personal, etc.; del mismo modo, NAVIAL habilitará los siguientes canales de denuncia interna: [buzondedenuncia@navial.es](mailto:buzondedenuncia@navial.es)