

Protocolo de la actuación para la desconexión digital efectiva en el trabajo	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO

CIF/NIF:G81731705

Sin centro de trabajo fijo . .

Protocolo de la actuación para la desconexión digital efectiva en el trabajo



Aprobado por	Realizado por
FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Ivonne Adanero Alvarez Técnico Superior PRL
	
Fecha: 19-03-2026	Fecha: 19-03-2026



Protocolo de la actuación para la desconexión digital efectiva en el trabajo	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

CONTENIDOS DEL PROTOCOLO.

1. - OBJETO
2. - CAMPO DE APLICACIÓN.
3. - DOCUMENTACIÓN Y LEGISLACIÓN APLICABLE.
4. - RESPONSABILIDADES
5. - DESARROLLO DEL PROTOCOLO
 1. 5.1. Declaración de Principios para la Desconexión Digital efectiva en la empresa.
 2. 5.2. Definiciones.
 3. 5.3. Medidas preventivas para evitar el acoso laboral.
 - 5.3.1. Medidas preventivas organizacionales
 - 5.3.2. Medidas preventivas operativas
6. -REVISIÓN DEL PROTOCOLO. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7. Anexos.
 - AI- Listado (no exhaustivo de situaciones objetivables para una desconexión digital efectiva).
 - AII- Modelo de Comunicación y Denuncia de hechos.

Protocolo de la actuación para la desconexión digital efectiva en el trabajo	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

1.- OBJETO.

El presente Protocolo General de Actuación para la Desconexión Digital efectiva en el ámbito laboral tiene por objeto establecer las directrices básicas de actuación para que el personal que trabaja o colabora con la empresa **FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO** tenga garantizado su derecho al descanso personal en los tiempos que esté previsto y regulado por la empresa (diario, semanal, mensual y anual) y por la normativa sectorial así como la conciliación de la vida familiar.

El presente protocolo es extensivo a aquellas personas en estado de excedencia laboral y baja médica oficial por cualquier naturaleza.

2.- CAMPO DE APLICACIÓN.

Este Protocolo de Actuación deberá ser puesto en marcha partiendo de los criterios establecidos en la legislación vigente y en consonancia con lo dispuesto en el convenio colectivo de referencia y/o en los acuerdos alcanzados entre la Dirección de la empresa y la parte social.

Será aplicable a toda la plantilla en cualquier régimen laboral y situación, y afectará por igual a todas las categorías laborales y/o profesionales de la empresa **FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO** y a cualquier tipología productiva interna (personas con trabajos presenciales, a distancia, a jornada completa, a jornada parcial, incluido personal directivo, personal en excedencia, personal en estado de baja, personal en prácticas, personal menor de edad).

Asimismo, este protocolo servirá de principio inspirador a las relaciones establecidas con clientes y proveedores de la Compañía.

3.- DOCUMENTACIÓN LEGISLACIÓN APLICABLE.

- Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, de Reforma del Marco Normativo.
- R.D.39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención.
- NTPÁ's: 1185 y 1186.

4.- RESPONSABILIDADES.

El máximo responsable de la implantación del Protocolo de Actuación para la Desconexión digital efectiva será la Dirección de **FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO**, que recae en este caso en _____ y aquellos responsables máximos que ésta designe como elementos veladores para la aplicación de dicho Protocolo.

El personal responsable de la vigilancia y el control para la Desconexión Digital efectiva tienen como obligación la atención a cualquier persona que presente relato de hechos contrarios a este Protocolo.

Igualmente, tienen como obligación la de reunirse junto con la dirección de la empresa para dar solución y eliminar el problema en caso de que se presentasen situaciones calificadas como contrarias a los principios generales de este protocolo.

Asimismo tienen la obligación de testificar ante los organismos judiciales y de inspección si así fuesen requerido. Y el de guardar el sigilo que se requiere como garantía de la persona afectada. También, el de mediar entre las partes.

Los trabajadores de la organización serán los responsables, en caso de conocimiento directo o indirecto de cualquier conducta que sea consideratoria contraria a este Protocolo, de comunicarla a la dirección de la empresa y/o a los trabajadores designados para la vigilancia y supervisión del Protocolo de tales conductas por los canales previstos en este Procedimiento.

Igualmente, los técnicos del servicio de prevención podrán ser convocados por las partes para ofrecer su visión y asesoramiento en conflictos.

Protocolo de la actuación para la desconexión digital efectiva en el trabajo	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

5.- DESARROLLO DEL PROTOCOLO.

El Protocolo para la Desconexión Digital efectiva se desarrolla en varios apartados:

5.1. Declaración de principios para la Desconexión Digital efectiva.

Tal y como recoge el Art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Art. 18 de la Ley 10/2021 del trabajo a distancia, se hace necesaria una declaración de principios por parte de la empresa y su comunicación a todos los trabajadores/as de la empresa **FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO**:

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, en un rotundo compromiso de la normativa nacional y comunitaria al efecto, se reconoce la necesidad de finalizar las jornadas efectivas previstas en el convenio sectorial de referencia y en el Estatuto de los Trabajadores y respetando el tiempo de descanso, conciliación personal y/o familiar, así como el tiempo estipulado de descanso.

Conscientes de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas contrarias a la norma perjudican a las personas de la organización y además repercuten igualmente al entorno más inmediato, como empresa, nos comprometemos a llevar a efecto este Protocolo.

Este Protocolo permitirá a todas las personas poder desconectar de sus tareas y actividades cotidianas, que se limitarán a la jornada laboral estipulada en su número de horas en el convenio de trabajo a fin de reforzar el bienestar físico, mental y social de las personas de esta organización y prevenir los comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse así como a proporcionar el apoyo incondicional a la persona que pudiera verse en esta situación, de acuerdo con los siguientes **PRINCIPIOS**:

1. - Todas las personas que componemos esta organización, tenemos derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno y a que se respete nuestra intimidad, tiempo de descanso, tiempo libre y de vacaciones, periodos de baja médica o excedencia.
2. - Todas las personas de esta organización tenemos derecho al respeto a nuestra integridad física y moral, no pudiendo estar sometidos bajo ninguna circunstancia, ya sea por razón de sexo, etnia, religión, matrimonio, estado físico o laboral o cualquier otra condición o circunstancia personal o social incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos que pudieran producirse por cualquier medio fuera de la jornada laboral.
3. - El personal o plantilla de la empresa **FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO** tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección por parte de la empresa mediante la prevención de los riesgos derivados de su actividad, incluidos los derivados de las conductas contrarias a este Protocolo.
4. - Considerando la no desconexión digital de la persona como un posible riesgo emergente y desencadenante de otras consecuencias no deseadas sobre su salud y su bienestar físico, mental y social, la Dirección en su condición de empresa del sector, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas y de hechos o actos.
5. - La empresa velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas que impiden la desconexión digital efectiva de las personas de esta organización.
6. - La Dirección de esta empresa se compromete, igualmente, a adoptar aquellas medidas tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas que no propicien la desconexión digital de las personas que prestan sus servicios en nuestra Organización.
7. - Las personas que se consideren objeto de conductas contrarias a este Protocolo de Desconexión Digital efectiva, tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que correspondan, a plantear su situación que será dilucidada en el procedimiento de comunicación previsto al efecto (Anexo II) y en la normativa laboral, con la participación de los representantes de los trabajadores o de aquellos/as miembros designados para tal fin.

5.2- Definiciones

A efectos del presente Protocolo se dan un conjunto de definiciones con el objetivo de conceptualizar el presente documento o Protocolo:

Acoso Digital. Conductas que son contrarias a la norma que por derecho corresponden a las personas de una organización y donde de forma remota y mediante tecnologías de la información se vulnera el derecho al descanso personal y a la desconexión digital de las personas trabajadoras recibiendo comunicaciones insistentes, exigentes y de forma continuada y persistente. El acoso digital podría estar en la línea del acoso laboral y del acoso sexual si los mensajes tuvieran contenido sexual, pornográfico o libidinoso.

Autonomía en el Trabajo. Se refiere a la capacidad que tiene la persona para la gestión de su tiempo de trabajo y a la toma de decisiones individuales sobre sus tareas.

Protocolo de la actuación para la desconexión digital efectiva en el trabajo	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

Desconexión Digital. Es la limitación real de la comunicación mediante medios o herramientas digitales y tecnológicas de la comunicación con las personas de una organización fuera de la jornada de trabajo estipulada legalmente.

Desconexión Proactiva. Aquel tipo de desconexión que la organización efectúa de forma tecnológica, como puede ser el bloqueo de las aplicaciones informáticas de trabajo para que una vez finalizada la jornada nadie pueda operar, salvo el personal esencial.

Digitalización. Proceso en el ámbito laboral y productivo a través del cual la forma de producir bienes y servicios, y por extensión la forma de trabajar, cambia de un entorno físico y analógico a un entorno tecnológico y digital.

Interconectividad Digital. Se refiere este concepto a la capacidad de conectar y transmitir información entre diferentes sistemas, dispositivos y redes en un centro de datos.

Ordenación del tiempo de trabajo. Se refiere este concepto a aquel tiempo efectivo de trabajo donde la persona deba permanecer a disposición de la empresa realizando las tareas propias de su puesto de trabajo, categoría profesional o asignadas por la dirección de la empresa.

Persona Protegida. Se refiere a las personas amparadas o que han pedido amparo en virtud de este protocolo por sentir vulnerado su derecho a la desconexión digital.

Principio Inspirador. Se entiende a efectos de este Protocolo que en las relaciones que se establezcan con contratistas, subcontratistas, clientes y proveedores, en donde se establezcan relaciones de proximidad, concurrencia o permanencia, el presente Protocolo tendrá un principio inspirador para evitar situaciones de acoso digital entre todas aquellas personas que sin ser de la misma empresa pudieran compartir espacios de trabajo o dirección efectiva.

Tecno estrés. Patología laboral derivada de las demandas o exigencias en el trabajo por el uso abusivo, continuado de medios tecnológicos y de las tecnologías de información.

Tecnologías de comunicación. Son aquellas que permiten la comunicación entre empresa y persona trabajadora a distancia (terminal informático, teléfono...) y la geolocalización de la persona (dispositivos GPS o similares).

Teletrabajo. Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.

Tiempos asociales de trabajo. Se refiere a todo aquello que tiene que ver con la cantidad, ordenación y estructuración temporal de la jornada laboral que hace que ésta coincida con los horarios de cuidado a personas del entorno de la persona trabajadora. Por ejemplo, cuando la jornada incluye trabajar en sábados, domingos, festivos, tardes o noches, pero también cuando las jornadas son impredecibles, es decir, se producen cambios de horario o días laborales con preavisos cortos o se prolonga la jornada.

Tiempo de descanso efectivo. Se refiere al tiempo real personal del que la persona dispone después de su jornada de trabajo donde no realiza actividad productiva alguna para la organización y al que la persona tiene derecho. El tiempo de descanso puede referirse a tiempo diario de parada postjornada; al tiempo que otorgan los días festivos y fines de semana; a las vacaciones a las que se tiene derecho o a los permisos de trabajo otorgados por la empresa.

Trabajo a distancia. Forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

5.3. Medidas preventivas para la Desconexión Digital Efectiva

Las medidas preventivas para la Desconexión Digital efectiva las dividimos en dos áreas:

- - Medidas preventivas organizacionales
- - Medidas preventivas operativas

Protocolo de la actuación para la desconexión digital efectiva en el trabajo	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

1. 5.3.1.- Medidas preventivas organizacionales para la Desconexión Digital Efectiva.

Se establecen las siguientes medidas preventivas:

La primera medida consiste en proporcionar públicamente, es decir, a todos/as los miembros de la Compañía, la declaración de principios en materia de desconexión digital, con el objetivo de que todos/as los miembros de la empresa sepan, conozcan, identifiquen y compartan la actitud y la visión de la Compañía respecto a la desconexión digital en su relación con el trabajo y el tiempo de descanso de las personas.

La segunda medida organizacional es la puesta en marcha de acciones divulgativas e informativas para la plantilla de la empresa a objeto de conocer la existencia de este Protocolo, y su relación con otros ya existentes como puede ser el Protocolo de Acoso Laboral y Sexual, así como el compromiso de la empresa en la erradicación de cualquier conducta que pudiera surgir en el seno de la empresa, contraria a este Protocolo o a situaciones de acoso digital. Asimismo y como complemento a esta medida se difundirá el tratamiento jurídico sobre la desconexión digital y su relación con el acoso digital y sus consecuencias.

2. 5.3.2.- Medidas operativas para la Desconexión Digital efectiva.

Se propone un conjunto de medidas operativas para la promoción de este Protocolo y ante una situación contraria al mismo. Tales medidas son:

La empresa ofrecerá el calendario laboral anual a toda la plantilla donde se dispondrá de las horas anuales efectivas de trabajo que corresponde a cada grupo o categoría y el horario laboral, incluyendo las festividades que por norma o acuerdo correspondan.

El compromiso de la empresa es prevenir y no tolerar el acoso digital laboral facilitando a todo el personal los mecanismos para poder poner en conocimiento de ésta los hechos que pudieran dar lugar a situaciones de no propiciar la desconexión de cualquier índole (ver Anexo I). En dicho documento se deberán consignar de la forma más precisa posible los detalles y la/s persona/s que presuntamente han originado situaciones definidas como acoso digital.

Los colaboradores y trabajadores de esta empresa no tendrán que responder emails, llamadas o mensajes profesionales fuera de su horario efectivo de trabajo, en periodos de descanso, en periodos de vacaciones, cuando concorra una baja médica y en periodos de excedencia laboral y no serán sancionados bajo ningún concepto por ello, incluyendo al personal de teletrabajo, personal que circunstancialmente esté de baja médica o de excedencia laboral.

En ningún caso se enviarán mails, mensajes instantáneos o se realizarán llamadas durante los fines de semanas, festivos ni periodos de vacaciones del personal, salvo excepciones por necesidades de negocio justificadas e ineludibles y que así se hayan acordado previamente con las personas de esta organización.

En ningún caso se mandarán comunicaciones por temas laborales que no sean de interés personal para la persona a aquellas personas en estado de baja médica por cualquier motivo o excedencia.

El personal en situación de teletrabajo tendrá un horario laboral prefijado con carácter anual y será conocido por todas las personas de la organización, respetándose los periodos de descanso diario, semanal estipulado, festivos y de vacaciones ordinarias u extraordinarias.

En las reuniones de trabajo se deberá realizar una valoración del tiempo estimado de duración y de los asuntos a tratar en la misma, ya sea telemática o presencial, a fin de evitar que se alargue o extienda fuera de la jornada laboral e invada el tiempo libre efectivo del personal.

Se potenciarán las denominadas reuniones eficientes, de tal forma que las reuniones en esta organización se deberán realizar dentro de la jornada laboral durante los días laborables.

Se enviará a instrucción a todo el personal del deber de respetar el tiempo de descanso de las personas de la plantilla y colaboradores y su derecho a la intimidad, en consonancia con lo dispuesto en la normativa.

Se potenciará siempre el uso de las teleconferencias o videoconferencias con el fin de optimizar el tiempo y evitar desplazamientos innecesarios siempre dentro de la jornada laboral en los días laborables.

Se llevará a cabo la actuación disciplinaria prevista tanto en la normativa laboral como en el convenio colectivo de referencia y en el resto de normativa, si así se desprendiese, sobre la/s persona/s que hayan cometido acoso digital sobre un tercero.

Se efectuará una evaluación de los riesgos psicosociales con especial énfasis en autonomía personal y tiempos de trabajo, tal y como establece la Ley 31/1995 en su Art. 16.

6.- REVISIÓN DE ESTE DOCUMENTO. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Este Protocolo de Desconexión Digital efectiva en el trabajo es un documento que estará en continua revisión pudiendo ser mejorado, adaptado, revisado o transformado por petición de las partes, así como por cambios normativos en la legislación reguladora.

La Dirección de la organización efectuará un seguimiento interno con una periodicidad de al menos una vez al año donde levantará un documento a modo de informe para valorar la efectividad de éste Protocolo

Protocolo de la actuación para la desconexión digital efectiva en el trabajo	FUNDACION DE LA DANZA ALICIA ALONSO	Fecha de evaluación: 19-03-2026
Fecha de concierto: 19-03-2026	Interterritorial de Prevención de Riesgos, S. L.	

ANEXOS DEL PROTOCOLO

ANEXO I

SITUACIONES OBJETIVAS QUE DEBERÁN SER EVITADAS PARA UNA DESCONEXIÓN DIGITAL EFECTIVA. (Listado no exhaustivo).

- Envío de emails fuera de horario laboral o fuera de la jornada de trabajo.
- Llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo a dispositivos de empresa o terminales particulares.
- Envío de emails y comunicaciones por aplicaciones internas a personal que pudiera estar de baja médica por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común comunicada.
- Envío de emails y comunicaciones por aplicaciones internas a personal en estado de excedencia laboral.
- Obligar por un superior jerárquico a un/a trabajador/a a remitir emails, mensajes instantáneos o a realizar llamadas a un tercero fuera de la jornada laboral.
- Mensajes de texto o mensajería instantánea (whatsapp o herramientas similares) fuera del horario de trabajo aunque sea por motivos laborales si no están previamente aprobadas esas comunicaciones y siempre por necesidades productivas.
- Convocatoria a reuniones de trabajo fuera de la jornada laboral.
- Convocatoria a reuniones en tiempo de vacaciones o descanso.
- Convocatoria de reuniones a personal que pudiera estar de baja médica y en periodo de excedencia laboral o profesional.

- Alargar innecesariamente reuniones de trabajo que sobrepasen la jornada de trabajo.
- No garantizar al personal que está en situación de teletrabajo los mismos derechos y el mismo trato que al resto del personal de la empresa.
- El seguimiento por geolocalización de dispositivos fuera del horario laboral de forma obligatoria para el trabajador.

ANEXO II

MODELO DE COMUNICACIÓN Y DENUNCIA DE HECHOS

D/ Da. _____ con N.I.F. _____ trabajador/a de esta empresa con categoría profesional de _____, **COMUNICA Y DENUNCIA LOS SIGUIENTES HECHOS OCURRIDOS**, siendo tales hechos, que a continuación relato y detallo, absolutamente veraces y por ello los pongo en conocimiento de la Dirección de esta Empresa o de los miembros que me representan con el objetivo de dar una solución por entender que los hechos aquí descritos contravienen el Protocolo de Desconexión Digital efectiva (se recomienda descripción lo más exhaustiva y detallada posible en cuanto a hechos concretos, personas y fechas y testigos, si los hubiere. Escríbalos y detállelos como Vd. crea oportuno):

Dice, que los hechos arriba consignados son absolutamente ciertos y veraces y se han reproducido como consecuencia de la relación laboral y/o profesional, pero como consecuencia de las relaciones laborales y son como se ha descrito en este documento.

Igualmente pido que hasta que no se solucione, los miembros que vayan a intervenir o vayan a estar implicados lo traten con el sigilo profesional que este Protocolo prevé a tal efecto.

Fdo.D/Da. _____

En _____ a _____ de _____ 202_

Este documento está sujeto a los principios de confidencialidad y protección establecidos en la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales, que este Organismo y la Dirección de la empresa y cuantos participen en esta instrucción debe ofrecer y mantener a la persona denunciante o dicente