

# PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL



CEPA

**Antonio Machado**

Centro de Educación para Adultos de Zafra  
con aulas en Burguillos del Cerro, Fuente de Cantos  
Fuente del Maestre y Los Santos de Maimona

## 1. Justificación

La progresiva digitalización de nuestro entorno laboral ha modificado las condiciones de organización, planificación y evaluación del trabajo. A la vez, ha provocado la aparición de nuevos factores de riesgo, fundamentalmente ergonómicos y psicosociales. La desconexión digital es vital para reducir riesgos en el trabajo.

La desconexión digital se refiere a la práctica de desconectar o limitar el uso de dispositivos electrónicos y la comunicación digital fuera del horario laboral para garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Como derecho laboral, la desconexión digital tiene el objetivo de promover el **bienestar** y la **conciliación** personal y laboral de las personas trabajadoras, así como su descanso.

En esta línea, los fines principales de un instrumento como el protocolo de desconexión digital son garantizar tanto el descanso como la privacidad digital, incluyendo la desconexión de dispositivos digitales vinculados al ámbito laboral una vez finalizada la jornada, constituyéndose en la herramienta principal para garantizar una favorable conciliación entre la vida personal y laboral de todos los miembros de la comunidad educativa.

Entre los beneficios que aporta la desconexión digital se encuentran:

- **Reducción del estrés y la fatiga.** El uso excesivo de dispositivos electrónicos y la constante disponibilidad para el trabajo aumentan el estrés y la fatiga. Esto puede llevar a problemas de salud mental y física, como el agotamiento. La desconexión digital permite a los trabajadores descansar y recuperarse adecuadamente, lo que a su vez reduce el riesgo de agotamiento y enfermedades relacionadas.
- **Mejora del sueño.** El uso excesivo de dispositivos electrónicos antes de dormir puede interferir en la calidad del sueño. El sueño insuficiente o de mala calidad puede aumentar el riesgo de accidentes y lesiones en el lugar de trabajo debido a la falta de concentración y la disminución de la capacidad cognitiva. La desconexión digital antes de acostarse puede mejorar la calidad del sueño y, por lo tanto, la seguridad en el trabajo.
- **Fomento de límites saludables:** La desconexión digital ayuda a establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Esto evita que los empleados se vean abrumados por las comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral.
- **Aumento de la concentración.** El constante bombardeo de notificaciones y comunicaciones digitales puede distraer a los trabajadores y reducir su concentración en las tareas laborales. La desconexión digital permite que los empleados se concentren mejor en sus tareas, lo que reduce el riesgo de cometer errores o tener accidentes.

Así, la desconexión digital puede convertirse en una herramienta efectiva para la prevención de riesgos laborales al mejorar la salud mental y física de los trabajadores.

## 2. Marco normativo

Para 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.

Se ha elaborado este protocolo de medidas en materia del ejercicio del derecho a la desconexión que implica expresamente la desconexión de los dispositivos digitales, no estar obligados en ningún caso a responder emails, mensajes a través de la plataforma educativa Rayuela o de aplicaciones de mensajería instantánea así como llamadas profesionales fuera del horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones de cualquier miembro de la comunidad educativa.

Las **diferentes normativas** en las que se basan este protocolo son:

**a) El artículo 88 de la LOPDGDD** (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, establece:

*-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.*

*-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.*

*-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.***

**b) Estatuto de los Trabajadores** (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.*

**c) Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.** *Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.*

**d) Instrucción nº 3/2024 de la Secretaría General de Educación y Formación Profesional**, por la que se dictan instrucciones referidas al uso de los dispositivos electrónicos de uso personal en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

*Instrucción SEXTA: Los centros educativos aplicarán el concepto de desconexión digital, de forma que en tiempo de descanso se puedan mantener inactivos los dispositivos y no enviar ni recibir mensajes de miembros de la comunidad educativa por razones laborales o académicas.*

**d)** del mismo modo, sería de aplicación el **artículo 46 k) de la Ley 13/2015, de 8 de abril**, de Función Pública de Extremadura relativo a los derechos del personal empleado público.

*k) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

### 3. Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a todos los miembros de la comunidad educativa del CEPA Antonio Machado, independientemente de que desarrollen sus tareas de forma presencial o a distancia y del turno de trabajo.

Los miembros de la comunidad educativa en general y los docentes de nuestro centro en particular se comprometen al uso adecuado de los medios tecnológicos e informáticos evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada de trabajo.

## 4. Acciones de implantación / formación / sensibilización

### ACCIÓN 1

El CEPA Antonio Machado garantiza a sus docentes y al resto de la comunidad educativa el **derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral**.

Esta acción será de aplicación a todos los miembros, independientemente del sector, del turno o de la modalidad de trabajo (enseñanza presencial o a distancia).

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 (Rayuela), correos electrónicos, chats de mensajería instantánea o cualquier otro que pueda utilizarse.

### ACCIÓN 2

Se reconoce el **derecho de los miembros de nuestra comunidad educativa 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. Esto incluye las comunicaciones con todos los sectores que integran nuestra comunidad educativa: profesorado, alumnado, familias y personal no docente.

Se recomienda igualmente evitar el envío de dichas comunicaciones en los periodos de descanso contemplados en la normativa laboral que se detallan al final de este apartado, salvo que concurran las causas de urgencia justificadas señaladas en la ACCIÓN 4.

Se considera "descanso laboral" al periodo de tiempo en el que el trabajador no está obligado a prestar sus servicios y que puede destinar a comer, al ocio o a su vida personal y familiar.

El estatuto de los Trabajadores contempla diferentes tipos de descanso laboral:

**-Descanso durante la jornada**: se establece esta pausa para aquellos docentes que doblen turno en el tiempo comprendido entre las 14:00 y las 16:00 horas. Se evitarán las comunicaciones de carácter laboral en este periodo.

**-Descanso laboral diario o descanso entre jornadas**: se define dicho descanso como aquel que comienza al término de una jornada laboral y finaliza a principio de la jornada siguiente. El tiempo mínimo para este descanso es de 12 horas.

Teniendo en cuenta que nuestro centro cuenta con diferentes turnos y la dificultad que conlleva aplicar estrictamente esta modalidad de descanso, se define que, con

carácter general y salvo las excepciones contempladas en la Acción 4, se respetará escrupulosamente este periodo, a efectos de comunicaciones laborales, en el tiempo comprendido entre las 21:00 horas y las 9:00 horas del siguiente día, con independencia del turno en que se desarrolle la jornada de trabajo.

-**Descanso semanal**: los fines de semana, puentes y festivos.

-**Licencias, permisos y vacaciones**.

### **ACCIÓN 3**

La convocatoria y la asistencia a reuniones que emanen del equipo directivo se harán preferentemente dentro de los límites del horario general y, en la medida de lo posible, del horario laboral individual, respetando el tiempo de descanso.

### **ACCIÓN 4**

Se considerará que **pueden darse circunstancias excepcionales** de causa de fuerza mayor, cuando se trate de supuestos cuya urgencia requiera una respuesta inmediata bien por la gravedad de la situación, por razones de organización inaplazables o por prescripción de plazos.

Entre estos supuestos se encontrarían las comunicaciones de ausencia al puesto de trabajo siempre que dicha ausencia tenga un carácter sobrevenido (en el caso de los docentes), la publicación de boletines de notas o listas de admitidos o toda aquella comunicación que, por su gravedad requiera una actuación urgente.

En tales casos no serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital.

### **ACCIÓN 5**

**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 del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

### **ACCIÓN 6**

**Ningún miembro de la comunidad educativa podrá ser discriminado por el ejercicio del derecho a la desconexión digital.**

## **Adopción de medidas**

El CEPA Antonio Machado establecerá una serie de medidas para garantizar que se aplican correctamente las establecidas en este protocolo:

- Toda comunicación laboral se realizará a través de las herramientas que la Consejería de Educación pone a disposición de la comunidad educativa.
- Al final de cada curso académico se realizará una evaluación sobre el desarrollo de la aplicación del presente protocolo de desconexión digital y la efectividad de su aplicación.
- 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.
- En caso de que algún miembro de la comunidad educativa de nuestro centro considere que no se están llevando a cabo las medidas adecuadas para asegurarnos la desconexión digital puede ponerlo en conocimiento de la dirección del centro (en el caso de los docentes) o del Consejo Escolar.

## **Vigencia**

Este documento tiene carácter flexible y está abierto a posibles modificaciones para la mejor adecuación y adaptación, tanto de carácter normativo como de las necesidades que puedan surgir.