Sociedad Regional de Cultura y Deporte

20 DE JULIO DE 2026

REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte

1. Los avances tecnológicos experimentados en las últimas décadas han generado importantes transformaciones en el ámbito de las relaciones laborales. En este contexto, tanto el lugar de prestación de servicios como el tiempo de trabajo, tradicionalmente configuradores de la actividad laboral, han evolucionado hacia un modelo más flexible, caracterizado por la creciente conectividad. Esta realidad incide de manera significativa en la esfera personal y familiar de las personas trabajadoras. Por ello, se regula el derecho a la desconexión digital con el objetivo de proteger la salud del personal, prevenir la fatiga tecnológica, mejorar la calidad del trabajo y el clima laboral, así como reforzar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

2. Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos, como política interna referida al derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, se garantiza el ejercicio de este derecho a todas las personas trabajadoras, tanto en el desempeño de su jornada de trabajo de forma presencial, como cuando pongan en práctica la flexibilidad horaria que proporciona el trabajo a distancia. Se podrán establecer procedimientos y protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren lo establecido en la presente regulación relacionada con la desconexión digital. Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos de la presente regulación sea efectivo, la SRECD garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni repercutirá negativamente en su desarrollo profesional.

3. A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites establecidos en el calendario laboral de cada trabajador, como pueden ser los equipos portátiles, teléfonos móviles, correos electrónicos, sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

4. La SRECD reconoce y formaliza la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad. Sin embargo, deberán asumir que podrán no obtener respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Igualmente, se garantizará en los mismos términos a las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, permisos, incapacidades o excedencias. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en su correo electrónico en el que se informe de su ausencia en este tipo de circunstancias, indicando una cuenta de correo alternativa de otra persona o departamento de la empresa para hacer llegar el mensaje inicialmente enviado, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos. 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, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con interlocutores externos, así como la

formación obligatoria que se organice, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

5. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas, deberán cumplir especialmente esta política de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan, y fomentarán y formarán a su personal mediante la práctica responsable de las tecnologías con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. Por ello, se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que puedan suponer para los destinatarios la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

6. La excepción a la aplicación del derecho a la desconexión digital se limitará a aquellos supuestos en los que concurran circunstancias de fuerza mayor o situaciones que impliquen un riesgo grave para las personas o un potencial perjuicio relevante para la empresa, cuya urgencia requiera una respuesta inmediata. En tales casos, si resultara necesario contactar con la persona trabajadora fuera de su jornada laboral, la SRECD deberá comunicar de manera expresa la situación de urgencia que justifica dicha actuación. Igualmente, quedan exceptuados de este derecho aquellos trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones, tengan asignados servicios de disponibilidad o guardia, debidamente compensados mediante el correspondiente complemento de disponibilidad.