

Cuestiones clave sobre la desconexión digital docente en Castilla-La Mancha





Tabla de contenidos

Introducción

Garantías del derecho a la desconexión digital

Riesgos de la sobreconexión y la docencia digital

Protección de datos y control del tiempo de trabajo

Igualdad, corresponsabilidad y salud

Marco normativo y obligaciones institucionales

Propuestas sindicales de CCOO

Conclusión



Introducción

La expansión de las herramientas digitales y la generalización de plataformas como **EducamosCLM**, **Teams** o **Papás 2.0** han transformado profundamente la organización del trabajo docente. Sin embargo, esta transformación ha traído consigo **una difusa frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal**, con riesgos crecientes de sobreexposición, fatiga digital y pérdida del derecho al descanso.

El **artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales**, reconoce expresamente el **derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras**, incluidas las del sector público. Este derecho forma parte esencial de la protección de la salud laboral, de la conciliación de la vida personal y familiar y de la garantía de unas condiciones de trabajo dignas.

Desde **CCOO de Castilla-La Mancha** defendemos que la digitalización de la educación no puede realizarse a costa del bienestar ni de los derechos laborales del profesorado. **La tecnología debe ser una herramienta al servicio de la enseñanza**, no un mecanismo de control ni de disponibilidad permanente.

A continuación, planteamos las principales **cuestiones sobre la desconexión digital docente** que hoy están sobre la mesa, y cuya respuesta, lamentablemente, sigue siendo **no**.



Garantías del derecho a la desconexión digital

¿GARANTIZA LA CONSEJERÍA EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DEL PROFESORADO UNA VEZ FINALIZADO SU HORARIO DE TRABAJO?

La respuesta es **NO**. No existe ningún protocolo ni instrucción autonómica que regule este derecho ni que limite la comunicación institucional fuera del horario laboral.

¿EXISTEN MEDIDAS PARA IMPEDIR QUE EL PROFESORADO TENGA QUE ATENDER MENSAJES, TAREAS O TUTORÍAS DIGITALES FUERA DE SU JORNADA LABORAL?

La respuesta es **NO**. No hay mecanismos que impidan que se convoquen reuniones virtuales, tutorías o tareas digitales fuera del horario reglamentario.

¿SE ESTÁN RESPETANDO LOS TIEMPOS DE DESCANSO, CONCILIACIÓN Y PERMISOS CUANDO LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL SE REALIZA POR MEDIOS ELECTRÓNICOS?

La respuesta es **NO**. La comunicación digital ha invadido espacios personales y familiares, sin reconocimiento ni compensación horaria.

¿EXISTEN INSTRUCCIONES CLARAS QUE REGULEN EL USO DE CANALES DIGITALES (EDUCAMOSCLM, CORREO INSTITUCIONAL, TEAMS) FUERA DEL HORARIO DE ATENCIÓN DOCENTE?

La respuesta es **NO**. La ausencia de regulación convierte las herramientas digitales en un canal abierto las 24 horas del día.





Riesgos de la sobreconexión y la docencia digital

¿SE ESTÁ EVALUANDO EL IMPACTO PSICOSOCIAL QUE LA CONEXIÓN CONTINUA A DISPOSITIVOS Y PLATAFORMAS GENERA EN EL PROFESORADO?

La respuesta es **NO**. La Consejería no ha realizado ninguna evaluación de riesgos psicosociales derivados de la digitalización educativa.

¿PROTEGE A QUIENES SUFREN SOBRECARGA DIGITAL POR TAREAS ADMINISTRATIVAS O BUROCRÁTICAS VINCULADAS A PLATAFORMAS EDUCATIVAS?

La respuesta es **NO**. No existen medidas de protección ni límites a la carga burocrática digital.

¿SE ESTÁN RESPETANDO LOS TIEMPOS DE DESCANSO, CONCILIACIÓN Y PERMISOS CUANDO LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL SE REALIZA POR MEDIOS ELECTRÓNICOS?

La respuesta es **NO**. La comunicación digital ha invadido espacios personales y familiares, sin reconocimiento ni compensación horaria.

¿EXISTEN INSTRUCCIONES CLARAS QUE REGULEN EL USO DE CANALES DIGITALES (EDUCAMOSCLM, CORREO INSTITUCIONAL, TEAMS) FUERA DEL HORARIO DE ATENCIÓN DOCENTE?

La respuesta es **NO**. La ausencia de regulación convierte las herramientas digitales en un canal abierto las 24 horas del día.





Protección de datos y control del tiempo de trabajo

¿RESPETA LA CONSEJERÍA EL PRINCIPIO DE MINIMIZACIÓN DE DATOS PERSONALES, EVITANDO EL REGISTRO INNECESARIO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DIGITAL (HORAS DE CONEXIÓN, TIEMPOS DE RESPUESTA, ETC.)?

La respuesta es **NO**. La actividad docente queda registrada sin transparencia sobre el uso que se hace de esos datos sociales derivados de la digitalización educativa.

¿SERÍA CONVENIENTE ESTABLECER UN REGISTRO HORARIO DIGITAL TRANSPARENTE, QUE IMPIDA LA PROLONGACIÓN DEL TRABAJO MÁS ALLÁ DE LAS 35 HORAS SEMANALES?

La respuesta es **SÍ, sería imprescindible**, pero la realidad es no: la Consejería no lo ha implantado.

¿ESTÁ RECIBIENDO EL PROFESORADO FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE DERECHOS DIGITALES Y GESTIÓN SEGURA DEL TIEMPO EN ENTORNOS TECNOLÓGICOS?

La respuesta es **NO**. No existe formación sistemática sobre desconexión, seguridad digital ni gestión saludable del tiempo online.



Igualdad, corresponsabilidad y salud laboral

¿PODRÍA LA CONEXIÓN PERMANENTE GENERAR NUEVAS DESIGUALDADES DE GÉNERO, AL DIFICULTAR LA CONCILIACIÓN DE LAS MUJERES DOCENTES?

La respuesta es **SÍ, ya lo hace**, pero la Consejería no lo está abordando. No existe perspectiva de género en la planificación digital educativa.

¿QUÉ EFECTOS PRODUCE LA FALTA DE DESCONECTACIÓN EN LA SALUD MENTAL Y EMOCIONAL DEL PROFESORADO?

La respuesta es **negativa y preocupante**: aumento del estrés, ansiedad y sensación de agotamiento permanente, sin que se adopten medidas de prevención.

¿SE PREVIENE LA FATIGA TECNOLÓGICA Y EL ESTRÉS DIGITAL QUE GENERA LA MULTITAREA EDUCATIVA ONLINE?

La respuesta es **NO**. No existen planes ni recursos específicos de salud laboral frente a la fatiga digital.





Marco normativo y obligaciones institucionales

¿ESTÁ APLICANDO LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 88 DE LA LEY ORGÁNICA 3/2018, QUE OBLIGA A GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL EMPLEO PÚBLICO?

La respuesta es **NO**. No se ha desarrollado ninguna normativa autonómica que garantice este derecho.

¿SE HA INCORPORADO ESTE DERECHO EN LOS PLANES DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE CASTILLA-LA MANCHA?

La respuesta es **NO**. Los planes de prevención no incluyen medidas sobre desconexión ni sobre el impacto del trabajo digital.

¿PARTICIPAN LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA DEFINICIÓN DE CRITERIOS DE DESCONEXIÓN?

La respuesta es **NO**. No se ha contado con la representación sindical para abordar esta materia.



Propuestas sindicales de CCOO

CCOO
exige:

- La **negociación inmediata de un acuerdo autonómico de desconexión digital docente**, con límites horarios y protocolos de comunicación claros.
- La **incorporación de cláusulas de desconexión** en todos los acuerdos de jornada, teletrabajo o enseñanza online.
- La **evaluación previa de impacto** en derechos digitales, igualdad y salud laboral antes de implantar cualquier herramienta tecnológica en los centros.
- La **promoción de un uso racional, pedagógico y no invasivo de la tecnología educativa**, que refuerce la enseñanza sin ampliar la carga laboral del profesorado.

Conclusión

Garantizar la desconexión digital docente **no significa frenar la innovación**, sino establecer límites saludables al uso de la tecnología.

El profesorado de Castilla-La Mancha tiene derecho a trabajar con herramientas digitales **sin perder su descanso, su intimidad ni su salud**.

Desde **CCOO Enseñanza Castilla-La Mancha** exigimos que la Consejería asuma su responsabilidad, aplique el artículo 88 de la LOPDGDD y **regule de inmediato el derecho a la desconexión digital docente**, incorporándolo a la normativa autonómica y a los planes de prevención de riesgos laborales.

<https://castillalamancha.ccoo.es>

SÍGUENOS EN NUESTRAS REDES SOCIALES

