

# 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**

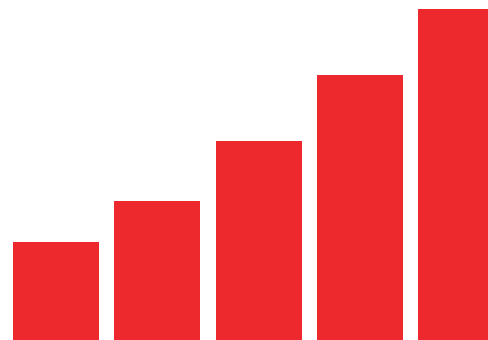
**Protección de datos y control del tiempo de trabajo**

**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 DESCONEXIÓN 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 CC00

CC00  
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



**enseñanza**