

DERECHOS DIGITALES

GUÍA PARA SU APLICACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL SECTOR EDUCATIVO



Objetivo de la guía

Difundir los derechos digitales en el ámbito laboral, a partir de la Carta de Derechos Digitales y proporcionar herramientas de aplicación para la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) en el sector de la enseñanza.

Elaboración

Fundación 1º de Mayo

Colaboración:

Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO
Federación de Servicios de CCOO

Edición:

Fundación 1º de Mayo

Maquetación:

Pilixip

Proyecto de implementación de la Carta de Derechos Digitales en el ámbito de los derechos digitales en el entorno laboral y empresarial Convenio Red.es y Universidad de Castilla La Mancha



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

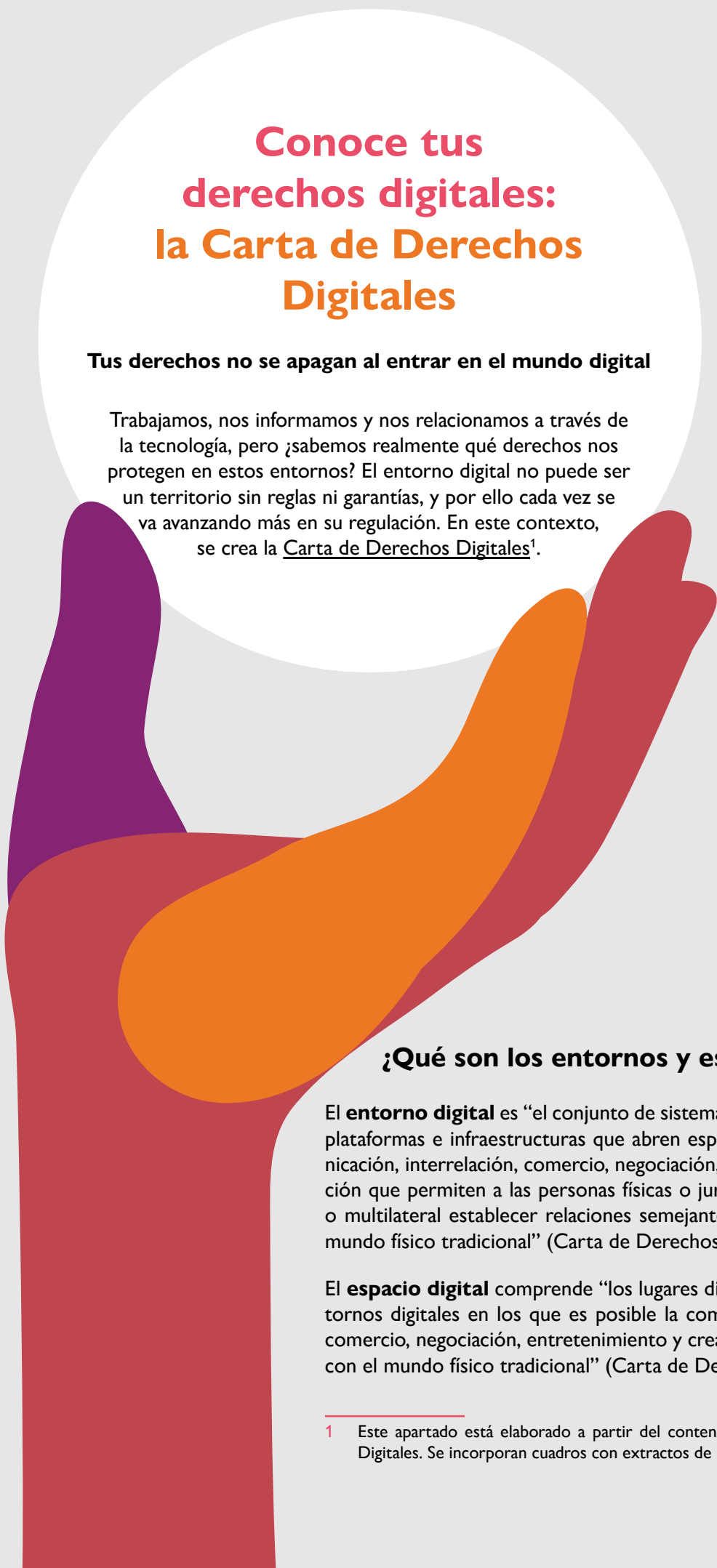
MINISTERIO
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DIGITALIZACIÓN
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



Plan de
Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

A stylized illustration of a hand holding a globe. The hand is composed of several overlapping, organic shapes in shades of purple, magenta, and red. The thumb is on the left, and the fingers are on the right, cupping a large white circle that represents the globe. The background is a light gray.

Conoce tus derechos digitales: la Carta de Derechos Digitales

Tus derechos no se apagan al entrar en el mundo digital

Trabajamos, nos informamos y nos relacionamos a través de la tecnología, pero ¿sabemos realmente qué derechos nos protegen en estos entornos? El entorno digital no puede ser un territorio sin reglas ni garantías, y por ello cada vez se va avanzando más en su regulación. En este contexto, se crea la Carta de Derechos Digitales¹.

¿Qué son los entornos y espacios digitales?

El **entorno digital** es “el conjunto de sistemas, aparatos, dispositivos, plataformas e infraestructuras que abren espacios de relación, comunicación, interrelación, comercio, negociación, entretenimiento y creación que permiten a las personas físicas o jurídicas de forma bilateral o multilateral establecer relaciones semejantes a los existentes en el mundo físico tradicional” (Carta de Derechos Digitales).

El **espacio digital** comprende “los lugares digitales que abren los entornos digitales en los que es posible la comunicación, interrelación, comercio, negociación, entretenimiento y creación de forma especular con el mundo físico tradicional” (Carta de Derechos Digitales).

¹ Este apartado está elaborado a partir del contenido de la Carta de Derechos Digitales. Se incorporan cuadros con extractos de la propia carta.

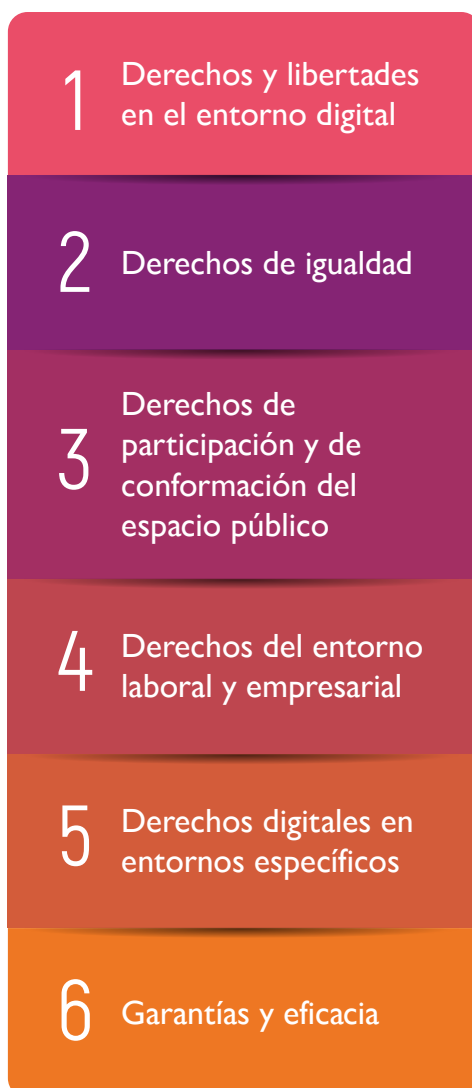
¿Qué es la Carta de Derechos Digitales?

Es un documento que recoge la batería de derechos que se extienden al entorno digital y que ya tenemos reconocidos en el entorno analógico. No es una ley, por lo tanto, sino un compendio de los principios y derechos fundamentales ya recogidos en otras leyes para proteger los derechos de la ciudadanía en el contexto de la implantación digital en cada vez más esferas de la vida cotidiana.

Con la Carta se pretende, por un lado, describir contextos y escenarios digitales en los que se pueden generar conflictos entre derechos, valores y bienes; por otro lado, intenta anticipar futuros escenarios en los que se pueden generar dichos conflictos. Y, por último, revalidar y legitimar los mecanismos para la aplicación de los derechos fundamentales en los entornos y espacios digitales.

La Carta se publicó en 2021 por el Gobierno de España, en el marco de la agenda España Digital 2025. Fue elaborada por un grupo de expertos, constituido por la Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Contó, además, con la colaboración de representantes de otros Ministerios y Agencias.

La Carta, organiza la recopilación de **27 derechos** agrupados en **6 categorías**:



1. Derechos de libertad

1) Derechos fundamentales también en lo digital

- **Derechos y libertades en el entorno digital:** No solo en el trabajo. Se reconoce que los derechos fundamentales deben preservarse igualmente en espacios digitales, incluyendo libertad, dignidad, y no discriminación.

Los derechos y libertades reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Constitución Española, el Convenio Europeo de Derechos Humanos, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España son aplicables en los entornos digitales.

2) Identidad, privacidad y control personal

- **Derecho a la identidad en el entorno digital:** Derecho a gestionar y acreditar tu identidad, además de no ser manipulada o controlada por terceros.
- **Derecho a la protección de datos:** Refuerza el control sobre los datos personales, incluyendo la rectificación, portabilidad o supresión de los mismos.
- **Derecho al pseudonimato:** Se garantiza la posibilidad de sustituir la identidad real, como forma de expresión o como protección de la identidad.
- **Derecho a no ser localizado y perfilado:** Permite a los ciudadanos decidir sobre el rastreo automatizado y el análisis de su comportamiento en línea.

3) Seguridad digital y herencia de derechos

- **Derecho a la ciberseguridad:** Asegura el establecimiento de mecanismos de protección frente a riesgos digitales, incluyendo la integridad de datos o la autenticidad de la información.
- **Derecho a la herencia digital:** Reconoce el derecho a decidir sobre el destino de datos y contenidos personales tras el fallecimiento.

Toda persona tiene derecho a que los sistemas digitales de información que utilice para su actividad personal, profesional o social, o que traten sus datos o le presten servicios, posean las medidas de seguridad adecuadas que permitan garantizar la integridad, confidencialidad, disponibilidad, resiliencia y autenticidad de la información tratada y la disponibilidad de los servicios prestados.

2. Derechos de igualdad

1) Igualdad y justicia también en lo digital

- **Derecho a la igualdad y a la no discriminación en el entorno digital:** Asegura que ninguna persona sea excluida por razones de género, origen, edad, orientación sexual, o condición social.

2) Internet como derecho, no como privilegio

- **Derecho de acceso a Internet:** Garantiza el acceso universal, asequible y de calidad al entorno digital, una condición básica para ejercer otros derechos.

3) Protección de colectivos específicos hacia la ciudadanía digital plena

- **Protección de menores, personas mayores y con discapacidad:** Algunos colectivos tienen riesgos específicos, se promueve su plena inclusión digital.

3. Derechos de participación y de conformación del espacio público

1) Libertad de expresión y neutralidad de Internet: la base de un Internet libre e igualitario

- **Derecho a la neutralidad de Internet:** Asegura que los prestadores de servicios de gestión de la información den un trato igual, independientemente del emisor o el receptor: sin bloqueos, interferencias ni discriminación.
- **Libertad de expresión y libertad de información:** Reafirma el derecho a expresarse y difundir información sin censura arbitraria.
- **Derecho a recibir libremente información veraz:** Llama a blindar protocolos que aseguren la transparencia de la información de estos prestadores, incluyendo la obligación de informar sobre la mediación de procesos automatizados o publicidad.

2) Ciudadanía digital activa: participación, educación y derechos en la era digital

- **Participación ciudadana por medios digitales:** Fomenta el uso de tecnologías para intervenir en la vida democrática y tomar decisiones públicas.
- **Derecho a la educación digital:** Reconoce la necesidad de capacitar a todas las personas para que participen plenamente en la sociedad digital.
- **Relación digital con las Administraciones Públicas:** Asegura la participación ciudadana y el acceso a información y servicios públicos digitales sea equitativo y eficaz, sin brechas.

Cualquier proceso de participación política, pública o privada, llevado a cabo por medios tecnológicos:

- a) Deberá permitir el pleno y efectivo acceso a la información del proceso en cuestión.*
- b) Deberá permitir y garantizar la plena transparencia y rendición de cuentas de las personas implicadas, tanto si son Administraciones públicas en sus respectivos ámbitos competenciales, como otro tipo de entidades públicas o privadas.*
- c) Deberá garantizar las condiciones de igualdad y no discriminación participativa, lealtad institucional y justa y equilibrada competitividad.*
- d) Garantizará la accesibilidad de los sistemas digitales de participación pública.*

4. Derechos del entorno laboral y empresarial

1) Derechos fundamentales en el entorno digital laboral

- La dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras se aplican plenamente en el ámbito digital. Esto implica el respeto a su integridad, privacidad y otros derechos inherentes a su condición laboral, adaptados al contexto de las nuevas tecnologías.

2) Derechos específicos en entornos digitales

- **Desconexión y conciliación:** Las personas trabajadoras tienen derecho al descanso y a la desconexión digital fuera de su horario laboral, así como a la conciliación de su vida personal y familiar, incluso en modalidades de teletrabajo.
- **Protección de la intimidad y datos:** Se garantiza la protección de su intimidad, honor, propia imagen, datos personales y secreto de comunicaciones frente al uso de dispositivos de vigilancia, grabación, herramientas de monitoreo y analítica.
- **Control empresarial lícito y transparente:** El uso de controles digitales por parte del empleador debe ser lícito, leal, proporcionado y transparente. Las personas trabajadoras tienen **derecho a ser informadas** sobre la política de uso de dispositivos digitales, incluyendo su posible uso privado.
- **Medios y protección frente al acoso:** Las personas empleadoras deben proporcionar los medios tecnológicos necesarios y no puede obligar al trabajador a usar sus propios dispositivos. Se garantiza la protección frente al acoso digital en el ámbito laboral.

3) Transformación digital y derechos de las personas trabajadoras

- **Formación y derecho a la información:** Las personas trabajadoras tienen derecho a una formación adecuada para adaptarse a los cambios tecnológicos. Su representación debe ser informada sobre los cambios tecnológicos que se implementen en la empresa.
- **Negociación colectiva y algoritmos:** La negociación colectiva puede establecer garantías adicionales sobre protección de datos y derechos digitales. El uso de algoritmos laborales requiere una evaluación de impacto en protección de datos, considerando principios éticos, perspectiva de género y no discriminación.
- **Seguridad y resiliencia de sistemas:** Las personas trabajadoras deben recibir información y formación sobre las condiciones de uso de los entornos digitales laborales, con especial atención a las obligaciones para garantizar la seguridad y resiliencia de los sistemas.

En los entornos digitales y el teletrabajo las personas trabajadoras del sector público o privado tienen derecho con arreglo a la normativa vigente, a [...] La protección de sus derechos a la intimidad personal y familiar, el honor, la propia imagen, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones en el uso de dispositivos digitales, así como frente al uso de dispositivos de videovigilancia, de grabación de sonidos, así como en el caso de la utilización de herramientas de monitoreo, analítica y procesos de toma de decisión en materia de recursos humanos y relaciones laborales, y en particular, la analítica de redes sociales.

La empresa en el entorno digital: libertad, competencia y responsabilidad

Las empresas gozan de las libertades reconocidas en la Constitución Española, aplicable en los entornos digitales en el marco de la economía de mercado:

- Obligación de **respetar los derechos digitales de las personas en el desarrollo tecnológico y la transformación digital.**
- Reconocimiento del papel de los poderes públicos en la regulación, la transparencia, equidad y de reclamación de los usuarios y en la promoción de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.

5. Derechos digitales en entornos específicos

1) El bien de interés general en la digitalización

- **Derecho de acceso a datos con fines de interés público, cultural o científico:** Promueve el uso garantista y responsable de datos en investigaciones, archivos o políticas públicas. Se garantiza asimismo la producción y el acceso a contenido cultural y artístico.

2) Salud digital e inteligencia artificial: enfoques éticos y centrados en la persona

- **Derecho a la protección de la salud en el entorno digital:** Protege a las personas frente a usos tecnológicos que puedan afectar su bienestar físico o mental.
- **Derechos ante la inteligencia artificial:** Enfoque hacia la persona y su dignidad. Se garantiza transparencia, no discriminación y revisión humana de decisiones automatizadas.

En el desarrollo y ciclo de vida de los sistemas de inteligencia artificial:

- a) Se deberá garantizar el derecho a la no discriminación cualquiera que fuera su origen, causa o naturaleza, en relación con las decisiones y procesos basados en inteligencia artificial.*
- b) Se establecerán condiciones de transparencia, auditabilidad, explicabilidad, trazabilidad, supervisión humana y gobernanza. En todo caso, la información facilitada deberá ser accesible y comprensible.*
- c) Deberán garantizarse la accesibilidad, usabilidad y fiabilidad.*

3) Sostenibilidad

- **Derechos al entorno digital sostenible:** El desarrollo tecnológico debe ser sostenible, eficiente y respetuoso con el medioambiente, promoviendo dispositivos duraderos, energías limpias y políticas contra la obsolescencia programada.

4) Neurotecnologías

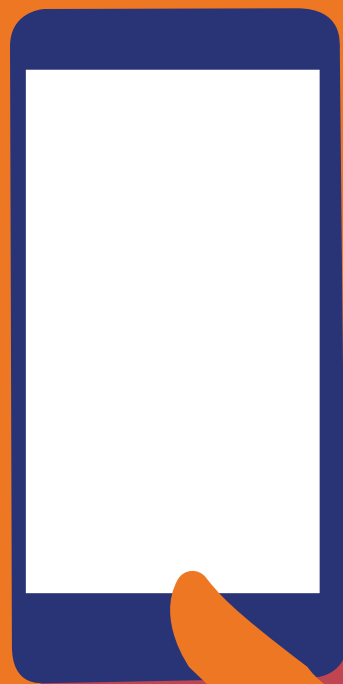
- **Derechos ante el uso de neurotecnologías:** Se reconocen los límites éticos y legales al uso de tecnologías que interactúan con la actividad cerebral, asegurando la autonomía y dignidad de la persona.

6. Garantías y eficacia

Los derechos en entornos digitales deben ser plenamente garantizados mediante leyes, políticas públicas y mecanismos eficaces de control y supervisión. La eficacia implica no solo su existencia legal, sino su aplicación práctica mediante recursos accesibles, protección judicial, y vigilancia ética del desarrollo tecnológico. Estas garantías son clave para que la digitalización respete el modelo democrático y los derechos fundamentales.



<https://derechodigital.pre.red.es/>



Transformación digital en el sector de la enseñanza: de los riesgos a los derechos

La transformación digital en la educación ha supuesto la incorporación de herramientas tecnológicas que están cambiando profundamente la organización del trabajo, las competencias profesionales y las relaciones laborales. Aunque estas innovaciones han abierto nuevas posibilidades pedagógicas —como el acceso a recursos online, la personalización del aprendizaje o el trabajo colaborativo en plataformas digitales—, también han generado riesgos importantes relacionados con la protección de datos, la gestión del tiempo, la vigilancia, y la intensificación del trabajo docente. Además, el uso de estas tecnologías exige una actualización constante del profesorado y modifica sus formas de comunicación con equipos, familias y alumnado, reconfigurando también las rutinas administrativas.

Estos cambios no afectan solo a la dimensión pedagógica, sino que inciden directamente en las condiciones laborales y en la equidad dentro del sistema educativo. La falta de recursos adecuados o de formación suficiente puede generar brechas digitales tanto entre el alumnado como entre el personal docente y no docente, condicionando la calidad educativa y el reconocimiento profesional.

De acuerdo con la experiencia concreta de los delegados y delegadas sindicales, a pesar de la amplia variedad de condiciones de trabajo en las que se despliegan, los **principales riesgos** derivados de la digitalización se estructuran en torno a los siguientes ejes:

1. Sobrecarga tecnológica y dificultad para desconectar

Uno de los principales efectos de la digitalización que se detectan en el sector es la sobreexposición a dispositivos electrónicos. El uso intensivo de ordenadores, tabletas, móviles y plataformas virtuales ha generado un aumento significativo de la carga mental del profesorado. A esto se suma la presión por estar disponibles más allá del horario laboral, especialmente a través del correo electrónico, o incluso a través de sus teléfonos personales en la coordinación del personal educativo. Esta situación hace cada vez más difícil ejercer el derecho a la desconexión digital.

2. Aumento de tareas y presión laboral

La digitalización ha generado nuevas tareas para el profesorado, como la elaboración de contenidos audiovisuales, la gestión de plataformas educativas o la atención a familias por medios electrónicos. Estas tareas no han venido acompañadas de una reducción de otras responsabilidades ni de un aumento proporcional de recursos humanos.

En los centros privados, donde ha crecido la formación online, se ha detectado también un aumento del número del alumnado por docente, lo que incrementa aún más la presión laboral.

Además, en muchos casos la formación en herramientas digitales recae directamente sobre los equipos docentes, que deben buscar y realizar por su cuenta cursos y tutoriales para poder adaptarse. Esta autoformación supone otra sobrecarga añadida.

3. Impactos en la calidad de las relaciones humanas

Otro de los efectos preocupantes de la digitalización es la deshumanización de las relaciones en los centros educativos. Delegadas y delegados coinciden en que la comunicación entre profesorado, familias y alumnado se ha deteriorado, volviéndose más distante y exigente. A través de las plataformas digitales se incrementa el nivel de exigencia hacia los equipos docentes mientras disminuye el reconocimiento personal.

También se mencionan conflictos derivados del uso de redes sociales, que pueden interferir con la labor educativa o exponer a las y los docentes a situaciones incómodas o de presión.

4. Riesgos en el uso de imágenes y datos personales

El uso de herramientas digitales también ha generado inquietudes relacionadas con la privacidad. En ocasiones, el trabajo del profesorado es compartido en redes sociales por medio de vídeos, fotos o grabaciones, generalmente, sin su consentimiento o sin medidas adecuadas de protección.

Existe además una creciente preocupación por el tratamiento de las imágenes del alumnado, cuya difusión también puede generar riesgos éticos y legales. La labor docente de vigilar por el cumplimiento de la salvaguarda de los derechos de los menores supone una responsabilidad añadida.

5. Regulación desigual y escasa protección real

Aunque los derechos digitales están reconocidos, en la práctica su aplicación es desigual. La regulación varía entre comunidades autónomas, y no siempre se implementa de forma efectiva en los centros educativos.

En muchos casos, el profesorado puede desconocer estos derechos o no cuenta con herramientas para ejercerlos. Esto genera una brecha entre lo que está reconocido en la normativa y lo que ocurre en el día a día del aula.



Los derechos digitales en el ámbito laboral

Ante la incorporación de cualquier tipo de tecnología en la empresa, existen una serie de derechos que pueden ser ejercidos por parte de las **personas trabajadoras**, así como de sus **representantes (RLPT)**. En este sentido, existen derechos que pueden ser ejercidos de forma individual y/o colectivamente.

Los derechos digitales individuales están orientados a proteger la dignidad, la privacidad, la autonomía y la salud de las personas trabajadoras frente al uso intensivo de tecnologías digitales. Estos derechos están reconocidos en diversas normativas, tanto europeas -los Reglamentos de Protección de Datos (RGPD) y de Inteligencia Artificial (RIA) y la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas-, como en el Estatuto de los Trabajadores (ET), la Ley Rider, la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y la Ley Integral para la Igualdad de trato y no discriminación. Desde el punto de vista colectivo, se reconoce el derecho de la RLPT a participar activamente en las decisiones que afectan al empleo y las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Los principales derechos en el entorno laboral digital son:

Derecho digital en el ámbito laboral	Derechos individuales	Derechos de la RLPT	Artículos legales de referencia
Derecho a la intimidad	Derecho a la protección de la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición. El empleador sólo podrá acceder a los contenidos con el objetivo de controlar el cumplimiento de sus obligaciones y garantizar la integridad de los dispositivos. Este mecanismo de control debe estar justificado y sujeto a criterios de proporcionalidad. Además, deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando los estándares mínimos de protección de derechos de intimidad y especificar las condiciones de su uso con fines privados e informar a la plantilla. Este derecho es especialmente relevante en términos de videovigilancia y geolocalización. El uso de imágenes y datos obtenidos por sistemas de cámaras, videocámaras o sistemas de geolocalización debe estar supeditada al marco legal. Este uso debe ser informado previamente y estará orientado exclusivamente a fines legítimos como la seguridad o control de actividad.	La RLPT ostenta derechos de información y consulta. Además, puede participar en el establecimiento de los criterios de utilización de los dispositivos digitales en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.	LOPDGDD arts. 87, 89, 90 y 91. ET arts. 20 bis. y 64.

Derecho digital en el ámbito laboral	Derechos individuales	Derechos de la RLPT	Artículos legales de referencia
Desconexión digital	Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital para garantizar el respeto a su tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar, salvo situaciones de fuerza mayor. Las modalidades de desconexión digital deben potenciar el derecho a la conciliación laboral, personal y familiar.	La RLPT debe ser consultada para la elaboración de “una política interna dirigida a trabajadores/as, 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”.	LOPDGDD art. 88.
Protección de datos personales	El tratamiento de datos personales por parte del empleador debe cumplir con los principios de licitud, lealtad, transparencia, minimización, exactitud y limitación, es decir, solo deben recogerse los datos estrictamente necesarios, de forma clara y justificada. Para que este tratamiento sea lícito, debe basarse en una base jurídica válida, como el cumplimiento de una obligación legal o la ejecución del contrato laboral. Además, el empleador debe informar al trabajador de forma clara y accesible sobre el tratamiento de sus datos personales, especificando finalidades, responsables y derechos. Las personas trabajadoras, como titulares de sus datos, tienen derecho a acceder a ellos, rectificarlos, suprimirlos, oponerse a su tratamiento, limitarlo o solicitar su portabilidad, lo que les otorga un control efectivo sobre su información personal en el ámbito profesional.	Derechos de información y consulta de la RLPT.	RGPD arts. 5, 6, 13, 14, 15-22. ET art. 64.
Inteligencia artificial y decisiones algorítmicas	Derecho a no ser objeto de decisiones basadas sólo en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que tenga efectos jurídicos en él o le afecte de modo similar. Aunque con consentimiento explícito o por necesidad para la celebración del contrato, la persona responsable del tratamiento ha de salvaguardar los derechos, libertades e intereses legítimos de la persona interesada. Esto implica, al menos, el derecho a la intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión. Derecho a no ser discriminada por categorías personales o comportamientos en el uso de sistemas de IA categorizados como de alto riesgo: contratación, evaluación, promoción, despido, supervisión y asignación de tareas. Derecho a recibir explicaciones claras y significativas del responsable del despliegue del sistema de IA, acerca del papel que ha tenido en el proceso de toma de decisiones que produzcan efectos jurídicos o que le afecten considerablemente sobre su salud, seguridad o derechos fundamentales. Las personas que realizan trabajo en plataformas: derecho a ser informadas sobre la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones.	Derecho a ser informadas sobre el uso de algoritmos que afecten a condiciones laborales. La representación puede exigir transparencia sobre sistemas algorítmicos y su impacto laboral. Derecho de información ante la introducción de sistemas de IA considerados de alto riesgo. Derecho de información y consulta sobre la utilización de sistemas automatizados de seguimiento o de sistemas automatizados de toma de decisiones en el trabajo de plataformas.	RGPD art. 22. ET art. 64.4. Reglamento (UE) 2024/1689. Directiva (UE) 2024/2831 (art.9 al art.15).

Derecho digital en el ámbito laboral	Derechos individuales	Derechos de la RLPT	Artículos legales de referencia
Formación digital	Derecho a formación continua ante cambios tecnológicos: • Por adaptación de la actividad profesional. • Por adaptación a nuevos riesgos laborales derivados. Alfabetización en materia de IA: comprensión, uso, pensamiento crítico-ético y participación activa en el funcionamiento de IA.	Derecho a proponer medidas formativas colectivas. Derecho a la consulta en relación al proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.	Arts. 4.2.b y 23.1.d ET; 64.ET. Art 19.1 LPRL; Art. 33.1.e LPRL. Art. 4 Reglamento (UE) 2024/1689.
Prevención de riesgos laborales	El deber de protección empresarial es <i>ilimitado</i>, abarcando también el entorno digital. Este deber se expresa en: • La vigilancia de la salud ante la implementación de nuevas tecnologías (sometida al consentimiento de la persona trabajadora, salvo excepciones legales o de seguridad). • Derecho a la formación e información específica sobre riesgos del entorno digital, en lo relativo al uso de herramientas o la desconexión digital. • Derecho a la adaptación del trabajo, un principio preventivo especial ante la “elección de los equipos y métodos de trabajo”. • El derecho a la política de prevención de riesgos laborales debe enfocarse sobre aspectos relacionados con el derecho al honor, incluyendo la protección frente a humillaciones, ofensas, trato degradante o acoso.	La dimensión colectiva es fundamental en términos preventivos: el deber de protección empresarial se realiza sobre los derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras y la RLPT. “No deberá utilizarse ningún dispositivo cuantitativo o cualitativo de control sin que los trabajadores hayan sido informados y previa consulta con sus representantes”.	Arts. 14.2, 15.1, 19.1 y 22 LPRL. Arts. 4.2.d) y e), 64 ET. 18 y 33 LPRL. RD 488/1997 Anexo disposiciones mínimas 3b).

En todo caso, en el marco de la transformación digital, las **personas trabajadoras y sus representantes tienen derecho a participar activamente** en las decisiones tecnológicas que afectan a su empleo y condiciones laborales.

En el ejercicio de este derecho se reconoce el principio transparencia, en el que la empresa dé cuenta con suficiente antelación de la información sobre la tecnología usada en la empresa y sus implicaciones en la gestión, monitorización y procesos de toma de decisión en materia de recursos humanos y relaciones laborales (LOPDGDD Art 87, ET 64.4). Además, requiere el establecimiento de evaluaciones de impacto en materia de protección de datos, que hagan posible el seguimiento de la implantación de la tecnología y los riesgos asociados (Reglamento UE 2024/1689, LOPDGDD), también en la directiva de plataformas. Y finalmente, se garantizan los derechos para el desarrollo de la acción sindical en los medios digitales, que hagan posible el ejercicio de representación, de forma accesible e inclusiva a todas las personas trabajadoras y (art. 79 y 91 LOPDGDD, art. 19 Ley 10/2021).

Finalmente, hay que remarcar el papel crucial que representan el diálogo social y la negociación colectiva en el avance de los derechos digitales. En los últimos años, han sido numerosos los acuerdos en este ámbito en diferentes niveles, tanto internacionales como en España. Entre los últimos acuerdos, cabe destacar el [Acuerdo Social para la reducción de la Jornada Laboral](#), que incorpora algunas referencias a la desconexión digital².

² El Gobierno ha aprobado en el Consejo de ministros una reducción de la jornada laboral, acordada con los sindicatos más representativos. En el que se regula el derecho a la desconexión: Artículo 18. Derecho a la desconexión digital. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la desconexión en los términos establecidos en el artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015. En particular, se reconoce el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas, debiendo la empresa establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de tal derecho (...).

¿Cómo ejercer los derechos digitales en el ámbito laboral?

Identificar los riesgos

La **primera labor** de la RLPT en el centro de trabajo es la **identificación de los riesgos asociados** a la transformación digital y su impacto en las condiciones de trabajo. Es posible que algunos de los riesgos ya estén abordados dentro de las materias del convenio colectivo, y, por tanto, esta labor ya haya sido abordada previamente.

En el caso de que no sea así, se pueden utilizar diversos medios: a) el diálogo con las personas trabajadoras, bien de forma individual o colectiva (encuestas, entrevistas, reuniones, talleres y asambleas); b) la elaboración de un inventario de las tecnologías implementadas o previstas en el futuro cercano, para evaluar sus características y posibles impactos; c) la solicitud de información directamente a la empresa sobre la tecnología que incorporada o que se pretende utilizar; d) la utilización de las herramientas existentes (en materia de prevención de riesgos laborales, igualdad, etc.), ya disponibles al alcance de la RLPT.

En el caso del sector **de la enseñanza**, el progresivo incremento de dispositivos digitales portátiles, hacer frente a la hiperconectividad, que implica prolongaciones de jornadas encubiertas, se ha convertido en uno de los principales retos en el sector.

El derecho a la desconexión digital

Frente a la hiperconectividad, la **desconexión digital** se define como la decisión deliberada de limitar o suspender el uso de dispositivos, plataformas o herramientas digitales, con el objetivo de mejorar el bienestar personal, preservar la intimidad o fomentar la calidad de las interacciones sociales.

Es importante distinguir la desconexión digital de la desconexión laboral. La desconexión laboral es el derecho de toda persona trabajadora a la determinación de una jornada específica (jornada laboral, horario, descanso diario, semanal o mensual, así como las vacaciones y el tiempo a disposición de la empresa). La desconexión digital es el derecho a la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera del horario de trabajo para garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de todas las personas trabajadoras -también empleadas públicas-, utilicen o no en su actividad laboral medios tecnológicos³.

Asegurar el ejercicio del derecho a la desconexión digital del personal en el sector de la enseñanza es un desafío, que además es crucial para hacer efectivos otros derechos como el derecho al descanso, a la conciliación laboral, al derecho a la intimidad personal y familiar o a la prevención de riesgos laborales. Se trata de un derecho que ha de asegurarse su efectividad tanto por parte de las personas trabajadoras como en el empleo público.

Identificación de situaciones que favorecen la hiperconectividad

Es importante identificar las situaciones que fomentan la hiperconectividad laboral. En el sector de la enseñanza, las consultas, llamadas, correos o mensajes son mecanismos de comunicación que de manera sincrónica o asincrónica mantienen en lo cotidiano la conexión entre las administraciones, los centros educativos, entre compañeras y compañeros de trabajo, con el estudiantado y con las familias.

³ Informe Balance Negociación Colectiva 2024, CCOO.

Es necesario recordar que no existe la obligación de tener que contestar las cuestiones planteadas por parte de los tutores legales del alumnado fuera de las horas de jornada laboral consideradas horario lectivo, que tienen una limitación legal. Pero, además, el derecho a la desconexión no implica únicamente no tener el deber de responder. El derecho a la desconexión precisa de una cultura de respeto para evitar la recepción de estas comunicaciones, así como la responsabilidad de difusión de las comunicaciones fuera del horario laboral.

Identificación de riesgos

La hiperconectividad interfiere con la buena salud y el bienestar, puede generar tecnoestrés, interviene con la privacidad y la calidad del trabajo que se realiza.

Es imprescindible realizar **evaluaciones de impacto** previas y posteriores para la detección y el control de los sesgos, discriminaciones e impactos en la salud. Son una herramienta clave para la identificación de riesgos, haciendo que las empresas garanticen la equidad, transparencia y comprensión en el uso de los sistemas de inteligencia artificial.

Es crucial detectar los riesgos para la salud, tanto física –riesgos ergonómicos– como mental –riesgos psicosociales– que el uso de dispositivos digitales para tareas relacionadas con el desempeño del trabajo, fuera de la jornada laboral.

Política interna de desconexión digital

Son las empresas y organizaciones educativas, públicas y privadas, quienes tienen la obligación de asegurar el ejercicio de este derecho para todas las personas.

La empresa u organización, pública o privada, es la responsable no solo de respetar el derecho a la desconexión digital, sino de garantizar su cumplimiento. Para ello es necesario desarrollar una **política interna de desconexión digital**. Dicha política debería contemplar⁴:

- Procesos de consulta y participación a las personas trabajadoras, que permitan establecer un diagnóstico de la situación.
- Delimitación de un protocolo de desconexión digital: medidas concretas para garantizar su ejercicio; modalidades del ejercicio y reglas de disponibilidad definidas en los puestos de trabajo, en caso de emergencia o fuerza mayor.
- Realización de acciones de formación y sensibilización en los centros educativos, para impulsar una cultura de la desconexión para asegurar la salud y el bienestar digital.
- Puesta en marcha de medidas de seguimiento y control, mediante el establecimiento de medidas de seguimiento e indicadores para evaluar la puesta en marcha y los resultados.

Vulneración del derecho

No disponer de una política de desconexión interna, establecer contacto con las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral durante las vacaciones o periodos de baja médica para tratar temas relacionados con el trabajo, pactar directa o indirectamente la renuncia al descanso digital, o no reconocer ni retribuir las horas trabajadas son prácticas consideradas como vulneración del derecho a la desconexión digital.

⁴ Otero, M.J. (2024): *Desconexión digital: guía básica. Propuestas desde la seguridad y salud*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

El incumplimiento por parte de la empresa u organización se considera una falta grave o incluso podría considerarse muy grave en caso de vulneración reiterada. Podrían considerarse infracciones en materia de jornada, descansos, vacaciones y otros permisos, en materia de riesgos laborales, e incluso podrían llegar a implicar acoso o ciberacosos, infracciones recogidas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

¿Qué hacer desde la negociación colectiva?

Tal como recoge la LOPDGDD (art. 88.3), el desarrollo de una política interna de desconexión digital requiere audiencia con los representantes de las personas trabajadoras previa a su aplicación.

Este contenido se encuentra en línea con el contenido del V Acuerdo para la Negociación Colectiva y el empleo y el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, que realizan una llamada a incorporar “un enfoque orientado a las personas, en particular, sobre su formación y capacitación, las modalidades de conexión y desconexión, el uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes, así como la protección de la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras”.

La negociación colectiva tiene capacidad de mejorar y extender los derechos reconocidos, ajustándose a las necesidades de las personas docentes del sector educativo. Algunos elementos a considerar son:

- Reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a desconectarse digitalmente fuera del horario laboral, sin consecuencias negativas. Este reconocimiento debe estar ligado a otros derechos ya reconocidos, como el derecho al descanso, a la conciliación de la vida personal y familiar, a la intimidad y a la salud laboral.
- La negociación colectiva regula la desconexión digital a través de la negociación de cláusulas que recogen los derechos con los que interacciona.
- En el desarrollo de la política interna de desconexión digital, la representación legal de las personas trabajadoras debería reforzar su posición más allá del derecho de audiencia previo a la aprobación reconocido legalmente. Extender los derechos de participación y consulta a todo el proceso del desarrollo de la política interna, desde el diagnóstico hasta el seguimiento y evaluación.
- Es muy recomendable contar con una definición de las personas, tanto por parte de la empresa o institución como de la RLPT a cargo del seguimiento de la política interna.

Medidas concretas:

- **Delimitación del tiempo de trabajo y descanso**, definiendo el horario laboral y los períodos de disponibilidad en función de los distintos puestos y responsabilidades. Fuera del horario laboral, las personas trabajadoras no están obligadas a responder llamadas, correos electrónicos, mensajes y otras comunicaciones y sería conveniente establecer límites también al envío de comunicaciones en los tiempos de descanso.

Se deberían explicitar las jornadas de descanso (como fines de semana, vacaciones, festivos o permisos), así como descansos entre jornadas (desde el final de la jornada laboral hasta el comienzo de la siguiente) y durante la propia jornada (como el descanso de comida), momentos en los que no se deben establecer comunicaciones digitales.

Se deberían explicitar igualmente los horarios de comunicaciones –de recepción y respuesta– con los tutores legales del alumnado y con el propio alumnado, acorde con los horarios lectivos.

Protocolo de desconexión digital CEPA Antonio Machado de Extremadura

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.

<https://cepamachado.es/wp-content/uploads/2024/06/protocolo-de-desconexion-digital-CEPA.pdf>

- **Protocolos y medidas organizativas** puestas en marcha para asegurar el cumplimiento efectivo del derecho.

Se debería explicitar que la falta de respuesta a una comunicación establecida en periodos de descanso no pueda considerarse una incidencia, ni una falta, ni pueda tener represalias de ningún tipo.

Podría establecerse el correo electrónico como mecanismo de comunicación preferente evitando mensajería instantánea como medio para la gestión organizativa del centro de educativo.

También se pueden determinar horarios preferentes para la convocatoria de reuniones o actividades.

Política interna de desconexión digital de la universidad de Murcia

2. Pautas para una desconexión digital efectiva para quienes dirigen equipos de trabajo

Con carácter general, no se solicitarán, a ningún miembro del equipo, actividades o tareas sobre temas laborales fuera del horario laboral, en festivos, permisos, vacaciones o fines de semana, salvo en excepciones por necesidades justificadas e ineludibles. Recomendando las siguientes pautas:

a) NO enviar correos electrónicos referidos a cuestiones laborales fuera del horario de trabajo.

b) Cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, se utilizará preferentemente la configuración de envío retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral del destinatario y se promoverá esta práctica dentro de la organización.

<https://www.um.es/documents/3423001/0/REC+Política+interna+desconexión+digital+UMU+%28CO-PIA%29.pdf/8791f621-f24c-e137-351a-1665ff52bb18?t=1670837209176>

Protocolo de desconexión digital de la UAM para el personal PTGAS

La convocatoria y la asistencia a reuniones no presenciales que se realicen a través de cualquiera de las herramientas que habitualmente se empleen en la UAM, se hará dentro de los límites de la jornada laboral, respetando el tiempo de descanso y las festividades locales y se deberá indicar la hora de inicio y finalización, que no podrá superar los quince minutos anteriores a la terminación de la jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en la cláusula Quinta (circunstancias excepcionales, causa mayor o riesgos).

<https://www.uam.es/uam/media/doc/1606926694962/protocolo-desconexion-digital-uam.pdf>

- **Medidas de sensibilización y formación**, que permitan mejorar el conocimiento y cumplimiento por parte de las personas trabajadoras, incluido el equipo de dirección, del derecho a la desconexión. Esto debería implicar, no sólo el derecho a no estar obligadas a responder comunicaciones, sino también a evitar ser contactadas fuera de su horario laboral. Sería importante hacer extensiva esta formación y sensibilización al estudiantado y las familias, en las reuniones a comienzo de curso, comunicando los horarios establecidos para la atención digital y promoviendo la programación de los envíos de los correos electrónicos para que sean enviados dentro de los horarios establecidos.

Protocolo de desconexión digital de la Universidad de Alicante

Para facilitar el ejercicio de este derecho, el equipo de Gerencia habilitará una sección en su página web para ofrecer modelos de respuestas, ejemplos de pie de firmas, configuraciones de envíos programados y otras pautas y recursos que permitan que nuestros comunicados y mensajes respeten el derecho a la desconexión de las personas con las que trabajamos.

<https://gerencia.ua.es/es/protocolo-desconexion-digital-ua.pdf>

- **Mecanismos de control y evaluación**, que hagan posible el seguimiento de las medidas puestas en marcha. La creación de encuestas a la plantilla, con indicadores que evalúen la implantación y eficacia de las medidas.

Protocolo de desconexión digital CEPA Antonio Machado de Extremadura

- 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.

<https://cepamachado.es/wp-content/uploads/2024/06/protocolo-de-desconexion-digital-CEPA.pdf>

Se puede designar a un equipo o persona como responsable de la supervisión digital, ligado a la prevención de riesgos laborales:

Protocolo desconexión digital El Carmelo ikastetxea-Amorebieta

Se podría consultar siempre que se necesite al [EQUIPO ASIGNADO COMO RESPONSABLE DE LA SUPERVISIÓN DIGITAL], encargado de la prevención de riesgos laborales, sobre los posibles riesgos y/o casos de tecnoestrés y analizar el impacto de las políticas de desconexión digital desde el punto de vista de los riesgos psicosociales.

<https://canaletico.datagestion.net/clientes/ikastetxea/files/0b/Protocolo-desconexion-digital.pdf>

- **Establecimiento de medidas específicas**, que hagan posible ajustar las medidas a las necesidades de las personas trabajadoras y sus puestos de trabajo.

Protocolo de desconexión digital para el personal de Administración y Servicios de la Universidad Carlos III de Madrid

La Universidad Carlos III de Madrid (en adelante, UC3M) garantiza al Personal de Administración y Servicios (en adelante, PAS) el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, conforme a lo establecido en los acuerdos de condiciones de trabajo en vigor como jornada de trabajo obligatoria.

https://www.uc3m.es/ptgas/media/ptgas/doc/archivo/doc_protocolo-de-desconexion-digital/protocolo-desconexion-digital-para-el-personal-de-administracion-y-servicios.pdf

Y en paralelo, es necesario reforzar la participación de las representantes de las personas trabajadoras en el diseño, implantación y evaluación de los contenidos relacionados con el derecho a la desconexión digital incluidos en el convenio o acuerdo colectivo. Esta participación resulta especialmente relevante para garantizar la eficacia de las medidas adoptadas y su adecuada adaptación a la realidad del centro de trabajo. En este sentido, cabe destacar varios ámbitos de actuación prioritarios:

- **Hacer efectivos los derechos de información y consulta**, aplicándolos a materias estrechamente vinculadas con la desconexión digital, como la jornada laboral, el trabajo a distancia o la prevención de riesgos laborales. Es fundamental que las decisiones que puedan afectar al tiempo de descanso y la vida personal de las personas trabajadoras se adopten con transparencia y diálogo.
- **Participar en las evaluaciones de impacto de las medidas implantadas**, por ejemplo, a través del Comité de Seguridad y Salud. Esto incluye colaborar en la definición de indicadores de seguimiento que permitan medir la eficacia de las políticas de desconexión y corregir posibles deficiencias. Para ello se debería tener acceso a las incidencias relacionadas con el uso de dispositivos digitales de tal manera que se pueda hacer un seguimiento de las mismas.

Paralelamente no debe olvidarse el papel fundamental de los delegados y delegadas en la prevención de riesgos laborales, en la vigilancia de la salud y las adaptaciones ergonómicas de los puestos de trabajo.

- **Atender a las desigualdades y discriminaciones**: es crucial atender a los impactos diferenciados en las personas trabajadoras, valorando las brechas existentes y promoviendo medidas para atajarlas, prestando especialmente a las brechas de género y de edad.
- **Impulsar una participación activa en el diseño y desarrollo de acciones de sensibilización y formación** dirigidas a las personas trabajadoras, fomentando además la elaboración de guías prácticas que faciliten la comprensión y el ejercicio de este derecho. Es esencial promover una cultura organizativa que valore el equilibrio entre la vida personal y profesional, implicando a toda la comunidad educativa en dicho proceso.
- **Brindar asistencia y apoyo ante posibles vulneraciones del derecho a la desconexión digital**, actuando como canal de denuncia y defensa, y exigiendo la adopción de medidas correctoras vigilando que no existan represalias para garantizar el respeto a este derecho fundamental.

La implicación sindical en estos procesos no solo fortalece la defensa de los derechos laborales, sino que contribuye activamente a construir entornos laborales más saludables, sostenibles y respetuosos con la conciliación.

En síntesis, la negociación colectiva tiene capacidad de ampliar las garantías de las personas trabajadoras y sus representantes, mediante el establecimiento de mecanismos que aseguren, en último término, el ejercicio del derecho de desconexión digital de las personas trabajadoras del sector educativo.

Más información:



DESCONEXIÓN DIGITAL: GUÍA BÁSICA. PROPUESTAS DESDE LA
SEGURIDAD Y SALUD. INSST



