

FOLLETO LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS CENTROS EDUCATIVOS



CON LA FINANCIACIÓN DE:

AS2024-0023

COLABORA:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



CCOO
enseñanza

FOLLETO

**LA DESCONEXIÓN
DIGITAL Y LA
PREVENCIÓN DE
RIESGOS
LABORALES EN LOS
CENTROS
EDUCATIVOS**

Edita y publica: Fundación Cultural 1º de Mayo -CCOO

Materiales elaborados por: Alicia Martínez Poza y Esther Madroñal Cano

Dirección y coordinación: Vicente López Martínez y Valeria Uberti-Bona

Difusión: Lourdes Larripa Ferriz

Gestión y apoyo administrativo: Sergio Alvira Fernández, Lara Criado Bonilla y Lola García Moreno

Agradecimientos:

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a la Federación de Enseñanza de CCOO por su estrecha colaboración e implicación en el desarrollo del proyecto, así como a todos los delegados y delegadas de los centros educativos que participaron en los talleres y en la jornada. Asimismo, agradecemos a las expertas de la UC3M y del INSST su intervención en la jornada, cuyas aportaciones resultaron muy enriquecedoras.

Diseño gráfico y maquetación: Pilixip

Edición: Valencia, junio 2026

Este folleto se realiza en la convocatoria ordinaria intersectorial de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (proyecto AS2024-0023), 2024-2026.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
1. LA NUEVA REALIDAD DIGITAL EN LOS CENTROS EDUCATIVOS.....	9
1.1. La incorporación de nuevas tecnologías en la enseñanza.....	10
1.2. Los entornos educativos cada vez más digitalizados	11
2. EL ENTORNO LABORAL EN LOS CENTROS EDUCATIVOS ANTE LA INCORPORACIÓN DE LAS TIC	12
2.1. Factores de riesgo para la salud laboral con la integración de las TIC	13
2.1.1. Las condiciones de empleo	13
2.1.2. Los factores organizativos	13
2.1.3. Los equipos y centros de trabajo	18
3. ¿QUÉ RIESGOS SE ASOCIAN A LA HIPERCONECTIVIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS? .	20
3.1. Los riesgos psicosociales	22
3.2. Riesgos ergonómicos	24
4. NORMATIVA: EL DERECHO A DESCONECTAR.....	25
5. HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.....	26
5.1. La negociación colectiva.....	27
5.2. La política interna de desconexión digital	28
5.3. La prevención de riesgos laborales	28
5.4. Mecanismos sancionadores por incumplimiento	30
6. DESARROLLO DE UNA POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN	31
6.1. ¿Cómo se hace efectivo el derecho de participación?.....	31
6.2. Diagnóstico	31
6.3. Estructura básica de protocolo de desconexión digital.....	32
6.4. Medidas concretas en los centros escolares	33
7. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	36
Legislación y normativa.....	36
Informes y documentos institucionales	36
Bibliografía académica.....	38
Fuentes estadísticas	38



INTRODUCCIÓN

Con el amplio despliegue de las nuevas tecnologías digitales, la capacidad de realizar tareas y comunicarnos desde cualquier lugar y en cualquier momento está cambiando radicalmente múltiples ámbitos de nuestras vidas. Esta transformación ha intensificado la conexión digital en nuestras actividades cotidianas, comunicaciones interpersonales y abriendo tanto oportunidades como riesgos, especialmente en el ámbito laboral.

Tener la posibilidad de conectarse laboralmente en cualquier lugar y en cualquier momento está dando lugar a situaciones de **hiperconectividad** (Wellman et al., 2003). Los efectos adversos de la hiperconectividad laboral han sido ampliamente estudiados en los últimos años, especialmente a raíz del acelerado proceso de digitalización durante la pandemia. En este contexto, surge con fuerza el derecho a la **desconexión digital**, concebido como una herramienta para contrarrestar los efectos negativos de la disponibilidad constante y la ausencia de límites claros entre el tiempo laboral y el personal. Este derecho implica que las personas trabajadoras no deben verse obligadas -ni de manera explícita ni implícita- a conectarse a dispositivos profesionales ni a responder comunicaciones laborales fuera de su jornada o durante sus periodos de descanso pactados.

El uso de dispositivos digitales no escapa a los centros educativos, entornos en los que no solamente se utilizan como herramientas formativas, sino que son objeto mismo del aprendizaje y una herramienta de trabajo clave para su personal. Muchos de los perfiles profesionales de los centros educativos trabajan con dispositivos portátiles o a través de plataformas educativas que permiten desarrollar sus tareas fuera del entorno de trabajo. La posibilidad de conectarse en cualquier momento y en cualquier lugar, junto con condiciones laborales que a menudo implican elevadas exigencias, hacen difícil marcar los límites del trabajo en tiempo y espacio.

El desarrollo normativo ha avanzado para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho sin consecuencias negativas para quienes lo ejercen. Su incorporación en la legislación nacional, criterios técnicos de la inspección de trabajo o acuerdos de negociación colectiva representa un intento de adaptar el marco legal a los desafíos de la era digital, especialmente en contextos de creciente implantación del teletrabajo y de modalidades laborales flexibles.

Más allá de su dimensión normativa, la desconexión digital constituye un cambio cultural en las organizaciones y una aspiración clara de las personas trabajadoras a una mayor soberanía del tiempo de trabajo (OIT, 2019a). Implica reconocer que la productividad no debe alcanzarse a costa del bienestar de las personas trabajadoras y que una gestión responsable del tiempo de trabajo es esencial para la sostenibilidad del empleo y la equidad de género.

No puede obviarse que existe una brecha significativa entre las normas vigentes y el ejercicio del derecho. En este sentido, no es suficiente la labor informativa y formativa adecuada para visibilizar las necesidades de desconexión, sino atender a las condiciones laborales que permitan y fortalezcan la capacidad de las personas trabajadoras para ejercer efectivamente sus derechos.

La desconexión digital, por su impacto directo en la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, no puede abordarse como una medida aislada, sino que exige un auténtico cambio cultural dentro de las organizaciones. Integrarla en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo implica asumirla

como un elemento esencial de la política preventiva, incorporándola en la planificación, en los procesos y en la forma de organizar el trabajo. Esto requiere un enfoque colectivo basado en la evaluación y gestión de riesgos psicosociales, con la participación activa de la plantilla y sus representantes para identificar los factores que generan sobrecarga o disponibilidad permanente (OIT, 2022).

Este debate cobra una relevancia particular en el ámbito educativo, donde, por un lado, la digitalización no solo transforma el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también las condiciones laborales del personal de los centros. Y por otro, por tratarse de un sector que, según los datos del módulo especial EPA 2020 sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo, presentan una elevada prevalencia de exposición a presión de tiempo o sobrecarga de trabajo, junto con otras exposiciones de riesgo como al acoso o intimidación o trato difícil con el público (INSST, 2023).

Según el Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral (INSST, 2025) el riesgo de estar “muy hiperconectado” aumenta con la edad, el uso constante de tecnologías digitales, la modalidad de trabajo híbrida y el hecho de tener responsabilidades familiares. Y el sector de la educación presenta el mayor riesgo de hiperconectividad en comparación con otros sectores analizados.

El presente folleto tiene como objetivo ofrecer una visión clara y práctica sobre el derecho a la desconexión digital y su papel en la prevención de riesgos laborales en los centros educativos. A partir de los riesgos reconocidos derivados de la hiperconectividad, se pretende identificar los factores a través de los cuales un uso intensivo de las tecnologías digitales termina impactando en la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras del sector. Asimismo, pretende servir de herramienta de apoyo para la acción sindical, la negociación colectiva y la implementación de medidas organizativas que garanticen la protección efectiva de este derecho.

La *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027* reconoce la necesidad de afrontar los riesgos emergentes vinculados a la digitalización y subraya la importancia de garantizar el derecho a la desconexión digital recomendando su inclusión en los acuerdos de negociación colectiva. Desde esta perspectiva, este folleto se alinea con la estrategia nacional al situar la desconexión digital como una medida preventiva esencial en el ámbito educativo, donde la digitalización ha transformado de forma intensa tanto los procesos pedagógicos como las condiciones de trabajo.

En el plano metodológico, este material se ha elaborado a partir de un análisis bibliográfico exhaustivo y del desarrollo de “**workshop-talleres participativos**” en los que se ha implicado a entre 12 y 15 personas de diferentes perfiles profesionales del ámbito educativo. Se han realizado 2 talleres, seleccionando los grupos según criterios de diversidad y homogeneidad que permitan identificar experiencias comunes y diferencias significativas. Este enfoque permitirá contrastar la evidencia académica e institucional con las vivencias directas de los trabajadores y trabajadoras, asegurando un diagnóstico ajustado a la realidad de los centros educativos.

La estructura del folleto combina un análisis de contexto y normativo con propuestas prácticas. Tras la introducción, se aborda la nueva realidad digital en los centros educativos y el entorno laboral en el que se desarrollan las tareas, con especial atención a los riesgos psicosociales o ergonómicos asociados a la hiperconectividad. Posteriormente, se explica el marco jurídico del derecho a la desconexión digital y los mecanismos para hacerlo efectivo, vinculados a la negociación colectiva, las políticas internas y la prevención de riesgos laborales. Finalmente, se presentan orientaciones para la elaboración de protocolos internos en los centros escolares.

1. LA NUEVA REALIDAD DIGITAL EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

La digitalización en la enseñanza representa uno de los cambios más significativos en los sistemas educativos contemporáneos. Desde finales del siglo XX, la incorporación de las tecnologías digitales ha transformado la manera en que se enseña y se aprende, afectando tanto a los planes de estudios, las herramientas pedagógicas, las interacciones administrativas, como a los roles tradicionales de docentes, estudiantes y personal de administración y servicios en los centros educativos.

En el ámbito educativo, la digitalización, sus oportunidades y sus riesgos, se han convertido en uno de los elementos centrales sobre la calidad de la enseñanza y sus efectos sobre el alumnado y estudiantado. Los centros educativos se han ido digitalizando, en mayor o menor medida en función de los recursos disponibles, asumiendo las oportunidades didácticas que ofrecía para el alumnado (EU-OSHA, 2024). Sin embargo, los riesgos de la hiperconectividad en el alumnado, desde los primeros años de enseñanza, han alimentado las preocupaciones y alertas por parte de la comunidad educativa.

El personal de los centros educativos se ha visto incorporado en los procesos de cambio, con un especial impulso a raíz de la pandemia de la COVID19. Esto implicó cambios en el contenido del trabajo, en la forma de realizarlo, en la cantidad de trabajo, en las herramientas de trabajo, en las formas de comunicación, entre otras, transformando las condiciones de trabajo. Según se fue recuperando la situación de salud pública, muchas prácticas telemáticas se fueron revirtiendo, pero otras se han mantenido y se van ampliando a otro ritmo. Se abren nuevas oportunidades, pero al tiempo se retroalimentan riesgos preexistentes con los riesgos emergentes en el proceso de la mano de cambios en las condiciones en las que se desempeña el trabajo. Sin los recursos adecuados, estas transformaciones tienen relevantes consecuencias en la salud laboral de los y las trabajadoras.

Sin embargo, estas implicaciones no se han abordado lo suficiente. Según los datos de la *Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes del sector de la Educación* (ESENER) “Solo un tercio (33%) de los establecimientos educativos en la UE-27 informaron haber discutido los posibles impactos del uso de tecnologías digitales en la salud y la seguridad de los empleados” (EU-OSHA, 2022). En parte cabe afirmar que el ritmo de desarrollo de las tecnologías digitales es más rápido que la posibilidad de ser evaluada científicamente y evaluada concluyentemente por el sector educativo. A menudo, los cambios han sido introducidos sin el proceso de adaptación, participación ni consenso precisos y sin el reconocimiento del papel protagonista que cumplen las personas trabajadoras (EU-OSHA, 2024).

Al abordar la desconexión digital en el ámbito educativo, es habitual que el protagonismo recaiga en el personal docente. Esto se debe, en gran parte, a las peculiaridades de su jornada de trabajo, a la centralidad de su función en la actividad pedagógica y a los importantes cambios que ha supuesto la digitalización en su jornada, su disponibilidad y su salud psicosocial. Además, la mayoría de estudios, normativas y debates públicos sobre esta cuestión se han centrado de forma casi exclusiva en el profesorado, lo que ha consolidado su papel como figura de referencia en este ámbito.

No obstante, la desconexión digital es un derecho laboral que atañe a todas las personas trabajadoras, con independencia de su categoría profesional. En los centros educativos, además del personal docente, existen otras figuras laborales —como personal de administración y servicios, técnicos, monitores, personal de apoyo educativo o equipos directivos— que también están expuestas a formas de conexión digital fuera de la jornada laboral: correos electrónicos fuera de horario, comunicaciones por mensajería instantánea, tareas administrativas remotas o plataformas digitales de gestión, entre otros.

1.1. La incorporación de nuevas tecnologías en la enseñanza

La integración tecnológica en la educación ha estado tradicionalmente centrada en el alumnado, incorporando herramientas de apoyo al aprendizaje. El proceso no ha sido ni homogéneo ni lineal: en sus inicios, la digitalización se limitaba al uso de ordenadores como apoyo didáctico. A lo largo del tiempo, sin embargo, se ha ampliado hasta abarcar plataformas de gestión del aprendizaje, contenidos interactivos, recursos en línea y herramientas de comunicación sincrónica y asincrónica —como correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales o videollamadas— o tramitaciones administrativas. También se han ido dotando de dispositivos como ordenadores, tablets y pizarras digitales a disposición del profesorado y del estudiantado.

En España, la digitalización educativa ha seguido un ritmo desigual, con notables diferencias entre comunidades autónomas. A pesar de esto, se han hecho avances importantes, especialmente tras la pandemia de COVID-19, que forzó una rápida adaptación a la enseñanza a distancia en todos los niveles educativos.

La digitalización en los centros educativos y la educación en competencias digitales se viene promoviendo desde un marco de estrategias, leyes y programas.

A nivel europeo, cabe destacar el *Digital Education Action Plan 2021-2027*, que se aprobó en 2020. Se plantean dos prioridades estratégicas: el fomento del desarrollo de un ecosistema educativo digital eficaz y el refuerzo de las competencias digitales para toda la ciudadanía¹.

En España, en el marco de la estrategia *España Digital*, se plantea la iniciativa Educa en Digital, que contempla 4 ejes de actuación: dotación de dispositivos y conectividad, dotación de recursos educativos digitales: aplicaciones y contenidos; capacitación y competencia digital docente; y aplicación de la IA en la educación personalizada. El programa Código Escuela 4.0 tiene como objetivo desarrollar entre el profesorado y el alumnado de centros educativos competencias relacionadas con el pensamiento computacional y la programación. A esto se suma el Plan de Digitalización y Competencias Digitales del Sistema Educativo, cuyo objetivo es avanzar y mejorar en la digitalización en la educación. Este plan incluye 4 líneas de actuación dirigidas al desarrollo de la competencia digital educativa de centros, docentes y alumnado, al desarrollo de planes digitales de centro, a la creación de recursos educativos en formato digital, y avanzar en metodologías y competencias digitales avanzadas.

La legislación española también ha evolucionado para dar cabida a estos cambios. La LOMLOE (Ley Orgánica 3/2020) establece entre sus principios la competencia digital del alumnado y del profesorado desde un enfoque amplio que implique una “comprensión integral del impacto personal y social de la tecnología” y haciendo hincapié en la brecha digital de género.²

¹ <https://education.ec.europa.eu/es/focus-topics/digital-education/action-plan>

² <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-17264>

1.2. Los entornos educativos cada vez más digitalizados

Los centros educativos de primaria y secundaria se han ido dotando de infraestructuras, dispositivos y herramientas digitales: Según las últimas estadísticas de dotaciones digitales en los centros educativos de primaria y secundaria (2024-2025)³, ya hay un ordenador por cada 2,1 alumnos y un ordenador por cada 1,4 docentes. La mayor parte de los ordenadores se destinan a la docencia o utilización directa con el alumnado (72,9% de los dispositivos). El 71,3% de los dispositivos son portátiles, bien ordenadores o tablets PC. El 92,3% de los centros cuentan con paneles y pizarras digitales interactivos y otros dispositivos de uso similar y el 77,7% de las aulas habituales están dotadas de Sistema Digitales Interactivos. Además, una amplia mayoría de centros, públicos y privados, cuentan con servicios de Entorno Virtual de Aprendizaje. Cabe mencionar en este punto que el reparto de recursos no es homogéneo.



1 ordenador por cada 2,1 alumnos

71,3% dispositivos portátiles

92,3% con paneles y pizarras digitales interactivos

77% de las aulas con Sistemas Digitales Interactivos

Los centros privados, según la estadística, cuentan con menor número de ordenadores por estudiante (2,7 estudiantes por cada ordenador) y de ordenadores por docente (1,4 docente por ordenador). En global, tienen porcentajes similares de dispositivos portátiles, así como de aulas habituales dotadas con sistemas digitales interactivos. Los centros públicos cuentan con mayor dotación de paneles y pizarras digitales interactivos (93,9% en los centros públicos frente al 83,4% de los privados) y con un porcentaje ligeramente superior de equipos de robótica (58,3 frente al 54,5%). Sin embargo, el número de centros privados que cuentan con aulas habituales de impartición de enseñanza híbrida es muy superior en los centros privados (46,6% en los centros privados frente al 28,4% en los centros públicos).

³ Educabase, Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/centros/tic/2024-2025.html>

2. EL ENTORNO LABORAL EN LOS CENTROS EDUCATIVOS ANTE LA INCORPORACIÓN DE LAS TIC

El entorno laboral en los centros educativos desempeña un papel crucial en la salud y el bienestar de los profesionales que allí trabajan. Docentes, personal complementario técnico y especializado, personal de administración y de servicios generales y complementarios, todos los perfiles se enfrentan a una serie de condiciones que pueden influir positiva o negativamente en su salud laboral. Son múltiples los factores que, retroalimentados con la intensificación del uso de las TIC, pueden convertirse en riesgos importantes si no se gestionan adecuadamente.

Según el *Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral - año 2025* (INSST, 2025), la pertenencia al sector de la educación supone un mayor riesgo de estar hiperconectado/a en relación con cualquiera del resto de sectores analizados.



2.1. Factores de riesgo para la salud laboral con la integración de las TIC

A continuación, se abordan los principales factores de riesgo, relacionados con las condiciones de empleo, los factores organizativos y aquellos relacionados con los equipos y espacios de trabajo.

2.1.1. Las condiciones de empleo

En primer lugar, no se puede obviar que las **condiciones de empleo** son un factor determinante del riesgo para la salud de las personas trabajadoras. Por ello es clave valorar la temporalidad, la parcialidad y la inestabilidad laboral que se vive en los centros educativos.

En el curso 2025, el número de asalariados y asalariadas en alta en la Seguridad Social de la rama educativa cayó un 19,24% entre mayo y agosto (Estadísticas de Afiliación a la Seguridad Social). Esto aumenta la presión por la búsqueda de trabajo alternativo o complementario, por mejorar el currículum y sumar acreditaciones.

2.1.2. Los factores organizativos

En segundo lugar, hay que remarcar el protagonismo de los **factores organizativos** como factores de riesgo, especialmente en el campo de los riesgos psicosociales. El trabajo en los centros educativos está centrado en la educación de menores y jóvenes, y se enfrenta a diversas demandas laborales que se han visto intensificadas por el uso intensivo de las TIC. Se pueden identificar, de manera no exhaustiva, diferentes categorías de riesgos relacionados con la organización del trabajo y la intensificación en el uso de tecnologías digitales

El siguiente listado se ha elaborado a partir de la revisión bibliográfica (INSST, 2018 y Wischlitzki et al., 2020) y las aportaciones de los delegados y delegadas del sector educativo que participaron en los dos *workshops* llevados a cabo para la elaboración de este folleto.

Tiempo de trabajo

La digitalización y el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han transformado de manera significativa la organización y gestión del tiempo de trabajo en el sector educativo.

Algunos factores de riesgo:

- Prolongación de la jornada laboral, con la consecuente extensión del tiempo de dedicación más allá del horario formalmente establecido.
- Ejecución de tareas en horarios inusuales, lo que incluye noches, fines de semana o periodos de descanso.
- Difuminación de las fronteras entre trabajo, ocio y vida personal, lo que dificulta la conciliación y el necesario derecho a la desconexión digital.

- Aumento de las interrupciones durante la jornada laboral, debido a la recepción constante de correos electrónicos y mensajes instantáneos que reclaman atención inmediata.
- Incremento de tareas imprevistas y de la multitarea, que fragmentan el tiempo y reducen la concentración y la calidad del trabajo pedagógico.
- Desplazamiento de tareas a momentos previamente destinados al descanso o a los traslados, lo que amplía la sensación de disponibilidad permanente.
- Expansión del trabajo en remoto, a través de clases virtuales, tutorías online o reuniones telemáticas, que reconfiguran el uso del tiempo de trabajo.
- Mayor inestabilidad laboral asociada a la estacionalidad, agravada por la presión empresarial e institucional para cumplir con ritmos y demandas facilitados por las TIC.

En concreto, en el ámbito educativo, cabe concretar algunos factores particulares:

- El volumen e intensidad de la carga laboral está condicionado no solo por la distribución del tiempo entre horas lectivas y no lectivas, sino también por factores estructurales como la ratio de alumnado por docente, que determina el nivel de exigencia y la sobrecarga de tareas.
- La digitalización ha potenciado un uso mucho más intensivo de los canales de comunicación digital entre el personal y familias. El envío de correos electrónicos en horarios no laborales y sin consideración por los tiempos de descanso se ha convertido en una práctica cada vez más habitual, lo que incrementa la presión sobre el personal docente.
- Asimismo, la digitalización se ha traducido en un incremento de las tareas administrativas. En muchos casos, estas nuevas gestiones digitales no sustituyen a los procesos tradicionales, sino que se duplican las cargas administrativas, generando la percepción de un trabajo redundante y poco eficiente.

Demandas en el ámbito educativo digitalizado

La incorporación intensiva de las TIC en la práctica docente ha supuesto una transformación profunda en la organización del trabajo, que se traduce en un incremento tanto de la carga cuantitativa como de las exigencias psicológicas y emocionales.

Intensificación y extensión de trabajo potenciadas por las TIC

- Sobrecarga derivada de la inmediatez y la sensación constante de urgencia en la gestión de tareas.
- Multitarea y mayor volumen de tareas imprevistas, comunicadas habitualmente por canales digitales.
- Sobrecarga de tareas digitales ante el aumento de los procedimientos de registro o documentación de las actividades realizadas
- Incremento de interrupciones durante el desarrollo del trabajo, tanto por notificaciones como por solicitudes externas.

- Problemas técnicos de hardware y software, que entorpecen la continuidad y eficacia del trabajo docente.
- Exigencia de respuesta inmediata a correos electrónicos o mensajes de mensajería instantánea enviados por familias, alumnado, equipos de trabajo o instituciones educativas.
- Intensificación de la multitarea y dispersión de la atención.
- Necesidad de aprendizaje continuo, ligado a la actualización permanente en el uso de plataformas, aplicaciones y recursos digitales.
- Sobrecarga informativa, que dificulta la jerarquización y priorización de tareas.
- Reducción del tiempo de descanso físico y mental, por la intrusión de las TIC en los espacios de recuperación personal.

Exigencias emocionales

- Sobreexigencia vinculada a carga vocacional de un trabajo con niños y niñas.
- Exposición constante al alumnado, lo que implica altas demandas emocionales por la diversidad de realidades, contextos socioeconómicos y ritmos de aprendizaje.
- Interacción con las familias, que conlleva preocupaciones adicionales y la gestión de expectativas crecientes respecto al rol de los equipos educativos.
- Función de mediación en situaciones de conflicto, que amplía las responsabilidades de los y las docentes más allá de la enseñanza formal.
- Nuevas demandas derivadas del uso de dispositivos digitales por parte del alumnado, lo que requiere del profesorado un papel renovado en la prevención y acompañamiento frente a los riesgos asociados a su uso excesivo o inadecuado.
- Nuevas tareas asociadas a la publicación en redes sociales de información, imágenes o videos.

Autonomía y control en el trabajo docente

En el ámbito educativo, la digitalización y las exigencias organizativas inciden directamente en la autonomía y el control que el profesorado puede ejercer sobre su propio trabajo.

Autonomía

- El personal docente se enfrenta a una dificultad creciente para planificar y organizar sus tareas, dado que la inmediatez de las comunicaciones digitales y la presión por responder de forma rápida generan una intensificación del trabajo.
- Esta situación limita la capacidad de autorregular el ritmo de trabajo, provocando una mayor fragmentación de la jornada y reduciendo la posibilidad de establecer prioridades.

Control

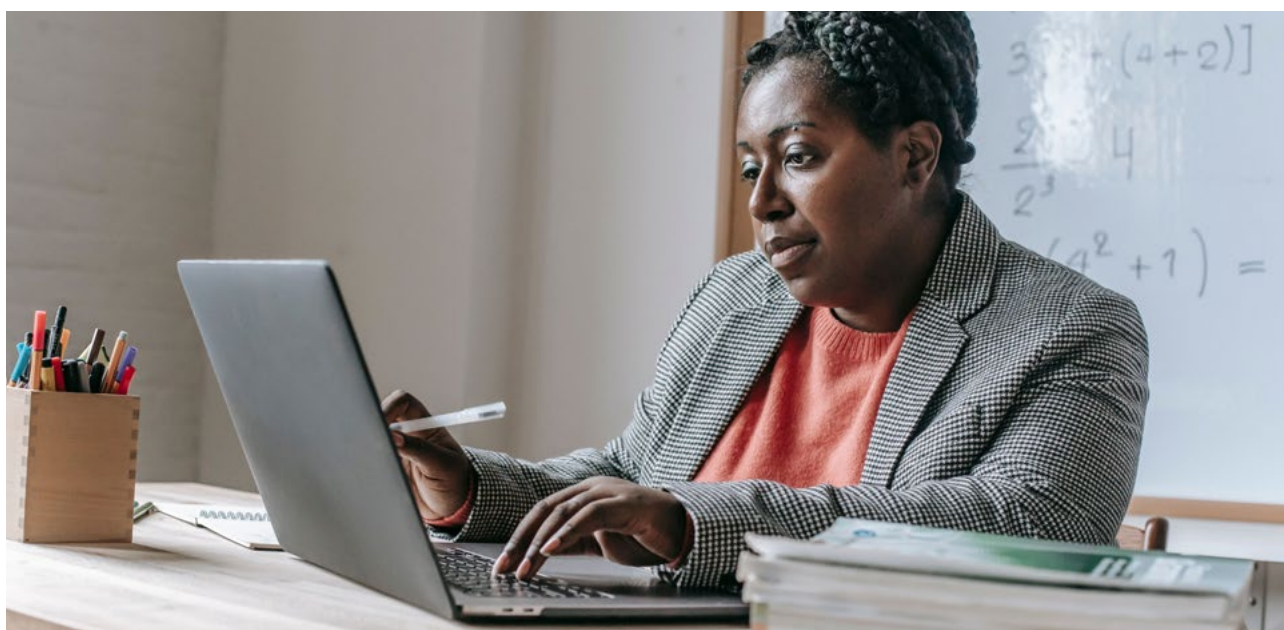
- Aunque el profesorado mantiene un grado relevante de autonomía en el plano didáctico —elección de metodologías, recursos o dinámicas de enseñanza—, esta libertad se ve condicionada por factores externos como los currículos oficiales, los calendarios escolares, los horarios fijos y las decisiones organizativas del centro.
- Todo ello restringe de manera significativa su participación en la toma de decisiones relevantes, lo que genera una percepción de escaso control sobre aspectos clave de su trabajo y sobre la gestión global de la institución educativa.

Cultura organizativa y relaciones de apoyo social

El entorno laboral del profesorado no está determinado únicamente por la carga de trabajo o el uso de las TIC, sino también por factores organizativos y relacionales que influyen de manera decisiva en su bienestar y en la calidad de su desempeño.

Cultura y funcionamiento organizativo

- Una cultura de comunicación poco ágil o transparente dificulta la coordinación interna y genera incertidumbre en la gestión de las tareas.
- La asignación desigual de trabajo y recursos dentro de la plantilla constituye una fuente de tensiones y desigualdades que repercute directamente en la equidad laboral.
- La percepción de falta de apoyo, tanto por parte de la dirección como del propio equipo docente, incrementa la sensación de desamparo y debilita la cohesión del colectivo.
- Presión ante la falta de desconexión digital de compañeros y compañeras.
- Cultura organizativa de la disponibilidad permanente y contestación inmediata.



Relaciones y apoyo social

- Se constata la ausencia de programas continuos y específicos de apoyo y prevención, especialmente relevantes en contextos de teleformación.
- La despersonalización de la comunicación digital genera una sensación de falta de reconocimiento hacia la labor docente, debilitando la motivación intrínseca.
- La falta de políticas claras en los procesos de implantación, cambio o renovación de software añade inseguridad y sobrecarga a las tareas cotidianas del profesorado.
- El uso predominante de medios digitales para la interacción favorece la sensación de aislamiento profesional.
- Se incrementa el riesgo de malos entendidos y conflictos laborales derivados de la comunicación mediada por pantallas, que carece de matices emocionales y no siempre facilita la resolución constructiva de diferencias.
- Exposición a redes sociales del trabajo realizado por imágenes o videos.

Conciliación entre vida laboral y familiar

La digitalización ha modificado de manera profunda los límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, generando un contexto de mayor permeabilidad que impacta directamente en la conciliación.

Gestión de la flexibilidad temporal

- La falta de una adecuada organización de la flexibilidad horaria ha provocado interferencias constantes entre el tiempo destinado al ocio y al descanso, y las exigencias laborales.
- El uso indiscriminado de dispositivos portátiles en cualquier momento y lugar intensifica la dificultad para desconectar de las obligaciones profesionales.
- La ausencia de una cultura preventiva o de guías institucionales de buenas prácticas en materia de desconexión digital deja al profesorado sin referentes claros para proteger su tiempo personal.

Conflicto trabajo-familia

- La realización en el hogar de tareas vinculadas a la preparación de clases, la corrección de trabajos y exámenes, así como la atención a la comunicación con la comunidad educativa, incrementa las tensiones entre el espacio familiar y las responsabilidades laborales.
- El uso intensivo de las nuevas tecnologías digitales contribuye a una mayor dificultad para establecer límites claros al tiempo de trabajo, extendiendo la jornada más allá de lo reconocido formalmente.
- Diversos estudios y estadísticas confirman que el sector educativo se encuentra entre aquellos que acumulan un mayor volumen de horas extraordinarias no retribuidas, lo que refleja la magnitud del problema y su carácter estructural.

2.1.3. Los equipos y centros de trabajo

Por último, se deben mencionar los factores de riesgo asociados a los **equipos y espacios de trabajo**. Las condiciones materiales en que se desarrolla la labor educativa constituyen un factor determinante para la salud física y mental del personal. Tanto en los centros educativos como en el trabajo remoto, la calidad de los espacios y de los recursos disponibles influye de manera directa en el bienestar.

Condiciones del entorno en los centros educativos

- La existencia de espacios pequeños o inadecuados limita las posibilidades de desarrollar el trabajo en condiciones de confort y seguridad.
- La falta de climatización adecuada puede generar problemas de salud relacionados con la exposición a temperaturas extremas.
- La escasez o desactualización de recursos materiales y digitales dificulta la actividad docente y obliga a un esfuerzo adicional para suplir carencias técnicas.

Condiciones en el trabajo desde el hogar

- El profesorado enfrenta problemas técnicos frecuentes asociados a la conectividad y al uso de equipos personales no siempre preparados para las exigencias laborales. A esto se suma que tienen que hacer uso de múltiples aplicaciones y herramientas digitales que no son suministradas por los centros educativos.
- La dependencia tecnológica absoluta para llevar a cabo las tareas incrementa la vulnerabilidad frente a fallos de hardware, software o red.
- Con frecuencia, el trabajo se desarrolla en espacios domésticos poco adecuados, lo que repercute tanto en la postura y la ergonomía como en la concentración y la separación entre vida laboral y personal.



2.2. El entorno laboral digitalizado para el personal docente

En el caso del personal docente, las tecnologías digitales tienen una doble implicación. Por un lado, las nuevas tecnologías son objeto de aprendizaje, donde se requiere la alfabetización básica de toda la ciudadanía en todas las etapas educativas, un aprendizaje que resulta esencial para la capacitación académica y profesional. Por otro lado, tanto docentes como alumnado han de utilizarlas como medios o herramientas para desarrollar cualquier otro tipo de aprendizaje⁴. El profesorado ha requerido el desarrollo de nuevas competencias digitales, no solo en el uso de herramientas de enseñanza virtual e interactiva, sino también para adaptarse a las nuevas dinámicas comunicativas para mantener la atención del alumnado.

El profesorado ha de formarse permanentemente, como agentes educativos que han de potenciar la alfabetización digital, ha incorporar las nuevas herramientas digitales en el propio proceso de enseñanza y evaluación, también en las labores administrativas y en la comunicación con la administración, los equipos de trabajo y familias y alumnado. Esto implica una elevada exposición a los dispositivos digitales.

Con la digitalización han cambiado los espacios y tiempos, abriendo la posibilidad de las videoconferencias, reuniones y tutorías online, la realización telemática de gestiones administrativas; cambios en la organización del trabajo, a menudo mediadas por plataformas de aprendizaje donde se organizan las jerarquías y flujos de información dentro de la comunidad educativa; aumento de la preocupación por la protección de datos personales, por la salvaguarda de la intimidad; aumento del control y exposición sobre el trabajo dados los registros digitales; aumento de carga de trabajo y prolongación de las jornadas laborales, diluyendo las fronteras entre el trabajo y el no trabajo.

Esta transformación requiere, además, una adaptación para la que la formación es clave en el desempeño laboral. No se puede obviar que no todas las personas se enfrentan a esta adaptación en igualdad de condiciones: la edad y el género generan brechas digitales que generan desigualdades en el proceso. Los dispositivos portátiles, tablets o smartphones son herramientas generalizadas que posibilitan el establecimiento de interacciones laborales más allá de la jornada de cualquier persona trabajadora en los centros educativos.

Sin embargo, el trabajo docente tiene la peculiaridad de una jornada laboral distribuida irregularmente en función de las necesidades del docente, sin límites claros dado que parte de ella puede realizarse fuera del centro educativo. Los convenios colectivos de los centros de enseñanza establecen criterios de jornada distintos entre el personal docente del resto de figuras de servicios complementarios. Las características de las condiciones de jornada del profesorado hacen que las barreras entre el tiempo de trabajo y el de descanso sean muy complicadas de delimitar.

La jornada y distribución de la jornada entre horas lectivas y no lectivas del personal docente de la enseñanza privada y concertada viene fijada por los convenios, por las administraciones en el caso de la enseñanza pública de primaria y secundaria. Las horas no lectivas son a menudo invisibilizadas y tienen un elevado componente estacional: la preparación de las clases, las correcciones, las tareas administrativas y la comunicación con las familias, estudiantes, con la dirección, con autoridades educativas y la comunidad escolar.

La prolongación de las jornadas laborales, facilitada por la conexión permanente a través de dispositivos digitales, interfiere con derechos laborales fundamentales como el derecho al descanso, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Viña, 2023), a la no discriminación, a la intimidad personal y familiar, y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

⁴ https://intef.es/wp-content/uploads/2022/03/MRCDD_V06B_GTTA.pdf

3.

¿QUÉ RIESGOS SE ASOCIAN A LA HIPERCONECTIVIDAD EN LOS CENTROS EDUCATIVOS?

La incorporación de nuevas tecnologías digitales en la cotidianidad laboral ofrece nuevas oportunidades en el desempeño laboral y las condiciones de trabajo. Ha permitido una creciente flexibilidad en el espacio y el tiempo de trabajo, aportando beneficios como una mayor autonomía en el desempeño profesional, la posibilidad de trabajar a distancia, la reducción del tiempo de desplazamiento al centro de trabajo y una mejor conciliación de la vida personal y laboral. También ha facilitado la continuidad operativa durante situaciones de crisis, como se evidenció durante la pandemia de COVID-19 o ante fenómenos climáticos extremos. Estos cambios tienen una profunda repercusión en el ámbito laboral, donde la digitalización se ha consolidado como una herramienta clave para las empresas en su búsqueda de mejorar la productividad y optimizar los procesos empresariales.



Estos cambios tienen impacto en la forma en la que se desempeña el trabajo y con ello nuevos riesgos emergentes. La OIT (2019b) ya recogía que el trabajo a distancia ligado a las TIC implica más horas de trabajo y cambios en la organización del tiempo de trabajo. Los primeros resultados de la cuarta Encuesta Europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) (EU-OSHA, 2024) identifican una serie de riesgos ligados al uso de las TIC, algunos musculoesqueléticos (como la prolongación del tiempo sentado, o movimientos repetitivos) y otros psicosociales (como el incremento de la intensidad laboral, la sobrecarga informativa o la difuminación de los límites entre el trabajo y la vida personal, que es causa y a la vez consecuencia de estos y otros factores). La hiperconectividad ligada al uso intensivo de las TIC, unida a la cultura empresarial de la disponibilidad permanente ha difuminado las fronteras entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal, generando riesgos para la salud física y mental de las personas trabajadoras y ampliando brechas ya existentes.

La pandemia del COVID-19, con el cierre de las escuelas y la transformación acelerada a la educación en formato online supusieron un antes y un después en los centros educativos y su personal. De un día para otro, se hizo un enorme esfuerzo por mantener los servicios educativos, tanto públicos como privados, por parte de toda la comunidad educativa. Tal como recoge la European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA, 2024), numerosos estudios analizaron los impactos en términos de salud laboral en los centros educativos, especialmente en el personal docente. El personal vio incrementada su carga laboral, su tiempo de trabajo, los obstáculos organizativos, la escasez de tiempo y la falta de apoyo técnico.

Si bien, el impacto fue desigual en función del nivel de madurez del proceso de digitalización de los centros, el nivel de integración por parte de los equipos del centro y del alumnado y el nivel de apoyo técnico y de servicios educativos.

En su documento (EU-OSHA, 2017) se resaltaba que la incorporación de las TIC, por un lado, planteaba beneficios en materia de prevención, ya que facilitaba la comunicación sobre buenas prácticas en salud laboral, ofrecía oportunidades de formación de buena calidad y permitía recopilar y compartir registros sobre exposición a riesgos en materia de salud laboral. Por otro lado, se hacía eco de las oportunidades relacionadas con las condiciones de trabajo, y con las posibilidades que abrían los sistemas flexibles de trabajo para contribuir al bienestar en el trabajo y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Por último, el documento anteriormente citado recoge también beneficios ligados al propio desempeño de tareas, ya que las nuevas tecnologías permiten comunicar e intercambiar información sin necesidad de presencialidad, y reduce las necesidades de desplazamientos para atender presencialmente a reuniones, lo que supondría una menor exposición a los riesgos ligados a los viajes.

Sin embargo, el documento recoge igualmente los riesgos emergentes ligados a los sistemas de trabajo flexible y la economía 24/7 (24 horas los 7 días de la semana), situaciones que son más complicadas de monitorear e intervenir desde la prevención de riesgos laborales, especialmente en los casos de trabajadores a distancia.

Los efectos de la hiperconectividad son diversos y pueden estudiarse desde diversos prismas debido a sus interacciones: su impacto en la conciliación, en la intimidad y privacidad, en las brechas de edad o género o en la salud laboral. Los riesgos para la salud son variados, relacionados con el bienestar psicosocial, en los trastornos musculoesqueléticos, en la fatiga visual, o en trastornos cardiovasculares.

3.1. Los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que se puede demostrar que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo (ISTAS, 2015). La hiperconectividad tiene impactos en las diversas categorías que influyen en los riesgos psicosociales: exigencias psicológicas, tiempo y carga de trabajo, autonomía y desarrollo de habilidades, apoyo social, compensación, apoyo social y doble presencia. La falta de desconexión digital está ligada a tecnoestrés y fatiga digital, pero también a tecno-adicciones.

El **tecnoestrés**, relacionado con el incremento de carga de trabajo y complejidad de las tareas, el número excesivo de horas de trabajo y el sentimiento de dificultad para conciliar la vida laboral y personal. Se observan situaciones crecientes no sólo de presión por trabajar sino de desarrollo del llamado “fear of missing out” (miedo a perderse algo y quedarse fuera); de telepresión (necesidad psicológica de responder de inmediato o tecno invasión (invasión del trabajo en la vida personal); tecnocomplejidad (exigencia contratante de actualización digital); tecnointerferencia (la invasión de actividades laborales en momentos de la vida personal); *leveism* (la práctica de adelantar tareas o responder correos durante tiempos de permiso). El tecnoestrés se manifiesta en forma de irritabilidad, agotamiento cognitivo, dificultad para concentrarse e incluso trastornos del sueño. Las exigencias tecnológicas en el ámbito laboral pueden superar la capacidad de adaptación de las personas, provocando una sensación de saturación y pérdida de control sobre el propio tiempo y atención. Esta situación podría llevar a situaciones de *burnout* —un estado de agotamiento físico, mental y emocional causado por estrés prolongado, que lleva a pérdida de energía, motivación y eficacia—.

La hiperconectividad ha difuminado los límites entre la vida profesional y personal, contribuyendo al **aislamiento social**. Al estar constantemente conectadas para responder correos, atender reuniones virtuales o cumplir tareas fuera del horario laboral, muchas personas reducen significativamente el tiempo y la energía que antes destinaban a las relaciones personales, al ocio o al descanso. Esta desconexión del entorno social cercano, combinada con la presión por mantener un rendimiento constante, puede generar sentimientos de soledad, ansiedad y agotamiento emocional. Además, la falta de contacto físico y de interacciones espontáneas en el entorno laboral tradicional priva a los trabajadores de un importante espacio de contención social y afectiva, lo que acentúa la vulnerabilidad psicológica y aumenta el riesgo de desarrollar tecnoestrés, fatiga digital o síntomas depresivos.

También se observan problemas como la **“infoxicación”**, es decir, la sobreexposición a grandes volúmenes de información sin capacidad real de procesarla o discernir su relevancia. Esta saturación informativa genera confusión, dispersión mental y una continua sensación de urgencia por estar al día. A la larga, esto puede provocar fatiga cognitiva, desmotivación y un bajo nivel de satisfacción personal, al no poder distinguir lo importante de lo superfluo.

La hiperconectividad puede **alterar la percepción del tiempo y la productividad**, creando una falsa sensación de eficacia mientras se pierde el control del foco de atención. Saltar constantemente entre tareas digitales puede generar una fragmentación cognitiva que, lejos de aumentar la eficiencia, deteriora la capacidad de concentración profunda y merma la creatividad. Esto no solo afecta el rendimiento académico o laboral, sino también la autoestima y la percepción de logro personal.

La disminución de la **calidad del sueño** está también relacionada con el uso de pantallas. El uso de dispositivos electrónicos antes de dormir, especialmente aquellos con pantallas retroiluminadas, interfiere

con la producción de melatonina y alteran los ritmos circadianos. Esto puede traducirse en insomnio, despertares nocturnos o un sueño no reparador, lo que a su vez impacta negativamente en la salud mental y la estabilidad emocional a lo largo del día.

La **fatiga digital** es otro fenómeno derivado del uso prolongado de pantallas y plataformas digitales. Pasar muchas horas frente a dispositivos puede causar no solo cansancio visual, sino también mental, afectando la capacidad de concentración y reduciendo el rendimiento. Este tipo de fatiga no se alivia simplemente con descansar físicamente, ya que está relacionada con una sobrecarga de estímulos e información que impide una verdadera recuperación psicológica.

Además, la hiperconectividad favorece también el desarrollo de **tecno-adicciones**, como la adicción al móvil, a las compras o juegos online y a las redes sociales. Estas conductas compulsivas pueden aislar a la persona de su entorno físico, afectar negativamente sus relaciones interpersonales y generar dependencia emocional de la comprobación y validación digital.

No debe olvidarse que hay **brechas** que intensifican las situaciones de riesgo:

La brecha de edad. Por un lado, el profesorado más joven, generalmente más habituado al uso intensivo de herramientas digitales, puede verse sobrecargado por la expectativa de disponibilidad constante, con efectos como ansiedad, trastornos del sueño y dificultad para establecer límites entre vida personal y laboral. Por otro lado, los profesionales de mayor edad, que han vivido gran parte de su carrera sin esta hiperconectividad, pueden experimentar mayor estrés ante la presión de adaptarse rápidamente a entornos digitales, lo que agrava la fatiga mental y genera sensación de incompetencia tecnológica, afectando su bienestar emocional y autoestima.

La brecha de género. Las mujeres, que constituyen la mayoría del personal docente en etapas como Infantil y Primaria, y que además asumen con mayor frecuencia tareas de cuidados en el ámbito privado, enfrentan una doble carga cuando deben atender mensajes, preparar materiales o responder a plataformas educativas fuera del horario escolar. Esta sobreexposición digital refuerza las dificultades para la conciliación, aumentando el riesgo de agotamiento emocional y estrés crónico.

La reciente investigación acerca de la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral (INSST, 2025), basada en un cuestionario ad hoc a una muestra de 1.847 personas trabajadoras en España, presentó como resultados:

- Estar “muy hiperconectado” se ha relacionado con un incremento significativo del riesgo de sufrir patologías; de hecho, casi se triplica la probabilidad de tener síntomas de ansiedad y se duplica la de padecer un trastorno depresivo.
- El indicador de salud que se presenta con mayor frecuencia entre los encuestados son los trastornos del sueño (63,13% de los casos).
- Las mujeres muy hiperconectadas manifiestan una peor salud que los hombres en la misma situación, llegando a tener el doble de probabilidad de sufrir trastornos de ansiedad.

3.2. Riesgos ergonómicos

El mantenimiento de posturas estáticas durante largos periodos, como estar sentado frente a una pantalla sin apoyos ergonómicos adecuados, genera tensiones repetitivas en la musculatura del cuello, hombros, espalda y extremidades superiores. Sin las pausas activas ni cambios posturales adecuados, pueden derivar en lesiones por sobreuso, como contracturas, tendinitis o síndrome del túnel carpiano. De hecho, en la encuesta europea ESENER (2024) sobre Riesgos Nuevos y Emergentes en empresas del sector educativo, se identificaron como principales riesgos no psicosociales la prolongación del tiempo en posición sentada y los movimientos repetitivos de brazo u hombro.

El uso de dispositivos móviles, que son menos ergonómicos que los sistemas de sobremesa, ha dado lugar a patrones posturales inadecuados, como la inclinación sostenida del cuello hacia adelante al consultar el teléfono o el uso prolongado de pulgares al escribir mensajes. Estos gestos, repetidos de forma cotidiana pueden causar dolor cervical, dorsalgia, sobrecarga en las muñecas y deterioro funcional en manos y dedos.

Además, la falta de movimiento asociada a la hiperconectividad contribuye al sedentarismo, que disminuye el tono muscular general y debilita la musculatura postural, reduciendo la capacidad del cuerpo para sostenerse en posiciones saludables. Esta combinación de inactividad física, posturas forzadas y uso excesivo de ciertos grupos musculares incrementa el riesgo de desarrollar trastornos musculoesqueléticos crónicos.

Fatiga visual: La exposición prolongada a las pantallas sin las pausas adecuadas provoca fatiga visual, una afección que se manifiesta a través de síntomas como sequedad ocular, visión borrosa, dolor de cabeza y dificultad para enfocar. La escasa frecuencia del parpadeo durante el uso de dispositivos, la iluminación inadecuada y el exceso de estímulos visuales contribuyen a sobrecargar el sistema visual y la falta de pausas adecuadas dificulta la recuperación visual y aumentando el riesgo de molestias oculares crónicas.

Los trastornos cardiovasculares: La hiperconectividad fomenta estilos de vida sedentarios y una exposición constante a entornos digitales. Una revisión de literatura con metaanálisis basándose en revisiones de alta calidad, se encontraron asociaciones significativas entre el trabajo con alta tensión y las largas jornadas laborales como exposiciones, y las cardiopatías coronarias, el ictus (isquémico) y la depresión como resultados (Niedhammer, Bertrais y Witt, 2021).

El uso prolongado de dispositivos digitales suele implicar una reducción significativa del tiempo dedicado a la actividad física, lo que contribuye al desarrollo de factores de riesgo como la obesidad, la hipertensión arterial, las alteraciones de niveles de colesterol y la resistencia a la insulina. Además, el estrés crónico derivado de la conectividad continua —incluyendo la presión por responder de forma inmediata, la sobrecarga de información y la falta de desconexión laboral— puede generar alteraciones en el sistema nervioso autónomo, favoreciendo un aumento sostenido de la frecuencia cardíaca y los niveles de cortisol. Este entorno fisiológico propicia la inflamación sistémica y el deterioro de la salud cardiovascular a largo plazo.

4.

NORMATIVA: EL DERECHO A DESCONECTAR

La legislación aplicable en materia de desconexión digital es ya muy amplia y se ha desarrollado desde distintos niveles. Se trata de un derecho amparado por multitud de normas dada su interacción con otros derechos como al descanso, a la intimidad, a la conciliación o a la salud. Entre las normas que protegen el derecho a la desconexión digital, cabe destacar las siguientes:

- **Resolución del Parlamento Europeo (21/01/2021)** sobre el derecho a la desconexión digital, por la que se insta a la Comisión Europea a presentar una directiva que reconozca el derecho a no conectarse fuera del horario laboral, que establezca límites a las comunicaciones laborales fuera del horario de trabajo y que obligue a los Estados miembros a garantizarlos mediante legislación y negociación colectiva. Actualmente, dicha directiva está en fase de debate político
- **Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)** reconoce en su artículo 88 el derecho a la desconexión digital y obliga a las empresas a elaborar una política interna sobre el uso de dispositivos digitales fuera del horario laboral, a tener en cuenta la naturaleza del puesto de trabajo, especialmente los puestos de responsabilidad o el trabajo a distancia y a fomentar acciones de formación y sensibilización al respecto.
- **Ley 10/2021 de trabajo a distancia.** Refuerza el derecho a la desconexión digital en el contexto del teletrabajo. El acuerdo de trabajo a distancia debe garantizar que no haya obligación de responder comunicaciones fuera de jornada.
- **V AENC de mayo de 2023.** Capítulo XI está dedicado a la desconexión digital, estableciendo una definición y recogiendo elementos a ser recogidos en la negociación colectiva, tales como la garantía de no estar obligados a responder, de no ser discriminados por ello, de incorporar formación y sensibilización, la programación de respuestas automáticas o el envío retardado de correos.
- **Directiva sobre el tiempo de trabajo (2003/88/CE).** establece un límite claro entre tiempo laboral y descanso, explicitando que el tiempo de trabajo es todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones.
- **Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (89/391/CEE).** Aunque no contiene una mención literal sobre “desconexión digital”, subraya la obligación empresarial de prevenir riesgos, incluidos los psicosociales generados por la hiperconexión. La digitalización en el trabajo entra en el ámbito de aplicación de la Directiva.

5.

HACER EFECTIVO EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Hacer efectivo el derecho a la desconexión digital es un elemento clave para ejercer otros derechos ya reconocidos en la legislación, y cuya falta de cumplimiento incide directamente en las condiciones de salud y trabajo de las personas trabajadoras. Tal como se identifican en la *Guía básica de desconexión digital del INSST* (INSST, 2024), los derechos que se ven menoscabados ante la hiperconectividad serían: el derecho al descanso, el derecho a la conciliación de la vida familiar y personal, el derecho a la intimidad personal y familiar y el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tanto en términos de salud mental como de salud cardiovascular y cerebrovascular.

Dadas las crecientes evidencias de los efectos en la salud de los trabajadores y trabajadoras de la hiperconectividad, se hace imprescindible activar mecanismos de prevención para poner en marcha medidas que cumplan con los principios de la acción preventiva. De hecho, en el estudio sobre hiperconectividad y salud mental en el trabajo (INSST, 2025) se constata que cuando las empresas fomentan acciones de desconexión digital, el riesgo de estar muy hiperconectado disminuye a la mitad y mejora la salud mental de la plantilla.

Sin embargo, no parece sencillo hacer efectivo el derecho a la desconexión digital. Por un lado, la inseguridad laboral y la sobrecarga de trabajo, por otro, la auto responsabilización individual en la organización del trabajo.

A la hora de hacer efectivo el derecho a la desconexión digital, la norma reconoce varios instrumentos para concretarlo y modularlo. Dos son responsabilidad de la empresa: la política interna de desconexión y la prevención de riesgos laborales. Otros dos recaen en el ámbito de la negociación (convenios y acuerdos colectivos y acuerdo de trabajo a distancia) (Muñoz Ruiz, 2020).



5.1. La negociación colectiva

La Ley de protección de datos y la Ley de trabajo a distancia reconocen la posibilidad de establecer por convenio o acuerdos colectivos las modalidades, los medios y medidas para garantizar la desconexión digital.

El Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia recoge que *“Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”*. El RDL de protección de datos 3/2018 (LOPDGDD) explicita *“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”*.

Sin embargo, la Ley no establece que sea materia obligada de cara a la negociación colectiva. Es importante reconocer, sin embargo, que el *Acuerdo Estatal para la Negociación Colectiva* sí establece el compromiso de incorporar la desconexión digital en la negociación colectiva para que quede reflejado el derecho en los acuerdos y convenios colectivos.

5.2. La política interna de desconexión digital

Ambas leyes incluyen en su articulado la obligación por parte de la empresa de elaborar una política interna para toda la plantilla —incluyendo a los puestos directivos—, en la que definir las modalidades para hacer efectivos el derecho, así como acciones de formación y sensibilización. La Ley exige una audiencia previa con la representación legal de las personas trabajadoras, aunque no exige acuerdo.



Artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018

«La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».

Esta obligación es independiente del hecho de que la negociación colectiva incorpore o no el derecho a la desconexión digital, pero sería deseable una articulación entre ambas: mediante la negociación colectiva se podría establecer que la política interna de la empresa sea un instrumento negociado.

5.3. La prevención de riesgos laborales

Desde el derecho del trabajo (Muñoz Ruiz, 2020) ya se ha apuntado que, dado que la norma reconoce que la política interna menciona el “riesgo de fatiga informática”, sería muy recomendable que se abordara también desde una perspectiva de protección de la salud y/o el descanso de las personas trabajadoras. Por ello, aunque no se detalla el contenido de manera concreta, cabe considerar que una política interna de desconexión digital debería estar vinculada y articulada con la política de prevención de riesgos laborales. De esta manera, derechos como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal o el derecho a la intimidad podrían abordarse también desde una perspectiva prevencionista mientras se pone en el centro el papel protagonista de la organización del trabajo.

La política interna, que debería incorporar medidas específicas para la desconexión digital, habría de cumplir con los principios de la acción preventiva (art.15 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales).



Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Fuente: LPRL, 2015.

Con la incorporación de la perspectiva preventiva, implicaría la aplicación del artículo 33 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligación de consulta a las personas trabajadoras o sus representantes, en concreto, con la adopción de decisiones relativas a “la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo”. De esta manera, se incorporaría a los delegados y delegadas de prevención y los Comités de Seguridad y Salud al diseño, monitoreo y evaluación de la política interna de desconexión digital.

5.4. Mecanismos sancionadores por incumplimiento

Aunque las leyes no contemplan sanciones hacia el empresario, no se puede olvidar que el derecho a la desconexión digital aún a otros derechos preexistentes cuyo incumplimiento sí implica consecuencias.

De hecho, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, LISOS) reconoce como infracciones la falta de evaluación de riesgos y controles periódicos. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede cumplir un papel clave en la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones empresariales a este respecto, sancionando el incumplimiento de la prevención antes sus efectos en la salud mental o en el derecho al descanso.

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.

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 ciberacoso, infracciones recogidas en la LISOS.



6.

DESARROLLO DE UNA POLÍTICA INTERNA DE DESCONEXIÓN

Una política interna de desconexión digital debe tener como referencia de partida lo regido por la legislación vigente y el convenio o acuerdo colectivo en el caso de que se recoja en su articulado. A partir de este marco, el objetivo es crear un protocolo, como una medida preventiva organizativa, que incluya una serie de normas y medidas para asegurar el derecho a la desconexión digital de toda la plantilla.

6.1. ¿Cómo se hace efectivo el derecho de participación?

Tal como se ha avanzado, la norma establece la obligación de audiencia previa con la representación legal de los trabajadores. El derecho de audiencia implica que la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) tiene derecho a recibir por parte de la empresa de información suficiente y con la antelación suficiente para permitir que la RLPT pueda emitir una opinión fundamentada. De esta manera se pretende permitir una mediación previa a la ejecución de una medida unilateral.

Para poder hacer efectivo este derecho, sería recomendable que los delegados y delegadas de prevención se incorporasen en un grupo de trabajo, que podría estar integrado en el comité de seguridad y salud. Este grupo de trabajo podría tener un papel clave en todo el proceso de implantación de la política interna, desde el diagnóstico y evaluación de riesgos, pasando por el seguimiento, revisión y evaluación de la puesta en marcha y eficacia de las medidas.

6.2. Diagnóstico

A la hora de abordar un diagnóstico, es crucial describir las características de la empresa y las condiciones de trabajo de su plantilla, atendiendo a la edad y el género. Así por ejemplo, describir la estructura de la empresa, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo del personal, las categorías profesionales, sus jornadas y mecanismos de registros y compensaciones o el nivel de implantación digital.

Sería recomendable realizar un diagnóstico previo sobre las condiciones laborales, las prácticas organizativas de la empresa y la cultura y uso de dispositivos digitales que impulsan la hiperconectividad, prestando especial atención a las brechas existentes en la plantilla. Esta evaluación inicial se puede hacer tomando como referencia instrumentos ya existentes, como mediante la evaluación de riesgos psicosociales y ergonómicos, la planificación de la actividad preventiva, el plan de igualdad o protocolos ya establecidos, pero también a partir de datos recabados específicamente a través de cuestionarios, entrevistas individuales o grupales o a partir de las quejas y consultas por parte de la plantilla.

6.3. Estructura básica de protocolo de desconexión digital

La guía del INSST (INSST, 2024) propone una estructura para el desarrollo del protocolo de Desconexión Digital como herramienta para hacer efectiva la política interna. Incluye varios apartados, entre ellos: una introducción con un **marco legal**, referencias a otros protocolos, referencias a la cultura flexible y a la vez respetuosa con los derechos laborales de la empresa, referencias a los riesgos de un mal uso de los dispositivos digitales y mención expresa al papel de la RLPT; un apartado de **objetivos** del protocolo y el **ámbito** de aplicación; un epígrafe sobre las **modalidades** de ejercicio del derecho; un apartado sobre las **garantías** y mecanismos de **seguimiento** y un artículo donde se detallen las **medidas concretas**.

PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

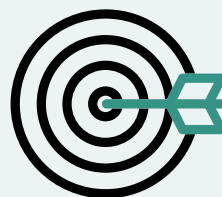


MARCO NORMATIVO

- Normativa vigente (ET, LOPDGDD)
- Convenio colectivo
- Protocolos internos
- Compromiso con la salud y los derechos
- Cultura organizativa flexible
- Riesgos de mal uso de TICs
- Papel de la RLPT

OBJETIVOS Y ÁMBITO

- Racionalizar jornadas
- Conciliación
- Descanso e intimidad
- Seguridad y salud
- Reducir brechas
- Aplicar a toda la plantilla



MODALIDADES DEL DERECHO

- Disponibilidad y dispositivos
- Puestos especiales
- Excepciones por fuerza mayor o emergencia
- Horas de disponibilidad
- Viajes y desplazamientos
- Formación en la jornada laboral
- Uso responsable

GARANTÍAS Y SEGUIMIENTO

- RLPT promueve y controla
- Abarca a proveedores, externos y usuarios
- No genera sanciones por ejercer el derecho



MEDIDAS CONCRETAS

- Medio de comunicación preferente
- Horarios y jornadas de envío y respuesta
- Envíos programados y respuestas automáticas

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía de desconexión digital del INSS

6.4. Medidas concretas en los centros escolares

- Evitar comunicaciones en horarios y días de descanso. Excepciones por fuerza mayor o emergencia descritas.
- Derecho a no conectarse ni responder. Se puede establecer un horario concreto de desconexión. Excepciones, si las hubiera.
- Establecer el medio ordinario de comunicación, preferiblemente la dirección de correo electrónico laboral.
- Promover y facilitar los envíos de correos electrónicos programados para evitar que salgan o entren en horario de desconexión.
- Transmitir a empresas colaboradoras, proveedores, alumnado y sus familias los mecanismos de contacto, los horarios de contacto y respuesta, los periodos no lectivos y solicitud de envíos programados, así como las excepciones en casos concretos.
- Incluir en los correos electrónicos un mensaje de horarios de desconexión digital.
- Campañas periódicas de recordatorio de los medios de comunicación y limitación de horarios de desconexión digital.
- Respuestas automatizadas de ausencia en periodos de vacaciones, ITs o permisos.

Las políticas internas deben tener cierto grado de flexibilidad dado que su aplicación presenta retos. Si bien su objetivo es prevenir daños en la salud laboral, mal implementadas, estas medidas podrían generar resistencias, especialmente en sectores donde la flexibilidad, la innovación o la atención constante al cliente son esenciales. Por eso, es necesario un enfoque equilibrado que valore tanto la prevención de riesgos como la realidad organizativa y sectorial de cada empresa.

Esto requiere que las empresas adopten políticas internas claras sobre el uso de dispositivos fuera del horario laboral, en consulta con la representación legal de los trabajadores, como establece el art. 33.1.f) LPRL. La formación, la sensibilización y una buena comunicación entre empresa y plantilla son instrumentos clave para que estas políticas sean eficaces.

Formación y sensibilización

La política de desconexión digital debe ir acompañada de acciones específicas de formación y sensibilización, dirigidas a toda la plantilla, incluidos mandos intermedios y puestos directivos. Estas acciones son esenciales para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital y para prevenir los riesgos derivados de la hiperconectividad y la disponibilidad permanente.

La obligación empresarial de desarrollar estas acciones sobre el uso razonable de las herramientas digitales, previa audiencia a la representación legal de las personas trabajadoras, se recoge expresamente en el artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y en el artículo 18.2 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

Desde la perspectiva preventiva, esta formación se integra en las obligaciones de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en particular en su artículo 19, que exige una formación suficiente y adecuada, adaptada a la evolución de los riesgos y a la introducción de nuevas tecnologías. La falta de desconexión digital constituye un factor de riesgo psicosocial que debe abordarse también mediante formación preventiva.

Las acciones formativas y de sensibilización deberían abordar, como mínimo:

- El marco legal del derecho a la desconexión digital y su relación con el tiempo de trabajo, el descanso, la conciliación y la protección de la salud.
- Los riesgos derivados de la falta de desconexión digital (estrés tecnológico, fatiga informática, prolongación de jornada e impacto en la salud mental y física).
- Las normas internas y buenas prácticas recogidas en la política o protocolo de desconexión digital de la empresa.
- Las responsabilidades específicas de mandos intermedios y puestos directivos, evitando prácticas organizativas que fomenten la conexión fuera del tiempo de trabajo.

La sensibilización debe orientarse a modificar la cultura organizativa que asocia disponibilidad permanente con compromiso profesional, promoviendo un uso razonable de las herramientas digitales y el respeto efectivo a los tiempos de descanso.

Las acciones de formación y sensibilización en materia de desconexión digital deben desarrollarse con la participación efectiva de la representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdo con la normativa laboral y preventiva. En este sentido, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de la RLT a ser informada y consultada sobre la planificación, contenidos y alcance de la formación, al estar vinculada a la organización del trabajo, al uso de herramientas digitales y a la ordenación del tiempo de trabajo, mientras que los artículos 33 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales garantizan la consulta en materia de formación preventiva y atribuyen a los delegados y delegadas de prevención funciones de vigilancia y control sobre la adecuación y eficacia de dichas acciones formativas.

En este marco, la representación sindical debe poder:

- Conocer previamente los contenidos y formatos de la formación en desconexión digital.
- Proponer mejoras o adaptaciones en función de los riesgos detectados y de los colectivos más expuestos.
- Evaluar si la formación es suficiente y efectiva o meramente formal.
- Utilizar la información derivada de estas acciones para el seguimiento del cumplimiento de la política de desconexión digital.

Seguimiento y control

La política de desconexión digital debe prever mecanismos efectivos de seguimiento y control que permitan verificar su grado de cumplimiento y detectar posibles desviaciones en su aplicación práctica. Tal y como señala el INSST en su guía, la ausencia de seguimiento puede convertir la desconexión digital en una medida meramente formal, sin impacto preventivo ni garantía efectiva del derecho al descanso.

El seguimiento de la política de desconexión digital se enmarca en las obligaciones empresariales en materia de organización del trabajo, tiempo de trabajo y prevención de riesgos laborales, en particular en relación con los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad y la disponibilidad permanente. En este marco, la empresa ha de velar por la eficacia de las medidas adoptadas y revisarlas cuando se detecten situaciones de prolongación de la jornada, presión para la disponibilidad fuera del horario laboral o interferencias en los tiempos de descanso.

Desde la perspectiva preventiva, el control del cumplimiento de la desconexión digital forma parte del deber general de protección recogido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y debe vincularse a la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales, especialmente cuando se detecten indicios de estrés tecnológico, fatiga informática o sobrecarga de trabajo.

El seguimiento y control de la política de desconexión digital debe realizarse con la participación efectiva de la representación legal de las personas trabajadoras, de conformidad con la normativa laboral y preventiva. En este sentido, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de la RLT a ser informada y consultada sobre las medidas que afecten a la organización del trabajo, al uso de herramientas digitales y a la ordenación del tiempo de trabajo, ámbitos directamente relacionados con la desconexión digital. Asimismo, los artículos 33 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales atribuyen a la representación sindical y a los delegados y delegadas de prevención funciones de consulta, vigilancia y control sobre la eficacia de las medidas preventivas adoptadas.

En este marco, la representación sindical debe poder:

- Acceder a información periódica sobre el grado de cumplimiento de la política de desconexión digital.
- Analizar la existencia de comunicaciones, requerimientos o prácticas organizativas que vulneren el derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo.
- Participar en la evaluación de los riesgos psicosociales relacionados con la hiperconectividad y en la revisión de las medidas preventivas adoptadas.
- Proponer medidas correctoras cuando se detecten incumplimientos o prácticas contrarias a la política de desconexión digital.
- Utilizar los resultados del seguimiento para impulsar la revisión y mejora de la política de desconexión digital y, en su caso, activar los mecanismos sindicales o legales oportunos.

El seguimiento y control de la política de desconexión digital debe concebirse como un proceso continuo, integrado en la acción preventiva y en el diálogo social, orientado a garantizar el respeto efectivo de los tiempos de descanso y la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

7.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Legislación y normativa

- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, núm. 294, de 6 de diciembre de 2018.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 164, de 10 de julio de 2021.
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de Educación (LOMLOE). Boletín Oficial del Estado, núm. 340, de 30 de diciembre de 2020.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Boletín Oficial del Estado, núm. 189, de 8 de agosto de 2000.
- Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (VAENC) (2023). Madrid: CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.
- Parlamento Europeo (2021, 21 de enero). Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre el derecho a la desconexión digital.
- Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Informes y documentos institucionales

- **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** (2017). Key trends and drivers in information and communication technologies and work location. Foresight on new and emerging risks in ISH. Working report.. Publications Office of the European Union. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Key_trends_drivers_%20information_communication_technologies.pdf
- **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** (2018). *Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025*. Bilbao: EU-OSHA. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Foresight_new_OSH_risks_2025_report.pdf

- **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** (2022). *Education -evidence from the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Educationevidence-ESENER_en.pdf
- **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** (2024). *Artificial intelligence and education - a teacher-centred approach to safety and health. Report*. Publications Office of the European Union https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/AI-and-education_EN.pdf
- **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** (2024). *First findings of the Fourth European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2024)*. https://www.info-cop.es/wp-content/uploads/2025/03/ESENER-first-findings-2024_EN.pdf
- **Comisión Europea (2020)**. *Digital Education Action Plan 2021-2027*. Bruselas: Comisión Europea.
- **Enetosh** (s. f.). *European Network Education and Training in Occupational Safety and Health*. <https://www.enetosh.net/>
- **Eurofound (2022)**. *Right to disconnect: Exploring company practices*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-02/ef21049en.pdf>
- **Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado (INTEF)** (2022). *Marco de Referencia de la Competencia Digital Docente (MRCDD)*. https://intef.es/wp-content/uploads/2022/03/MRCDD_V06B_GTTA.pdf
- **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (2024)**. *Guía básica de desconexión digital*. Madrid: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Desconexion+digital+Guia+basica.+Propuestas+desde+la+seguridad+y+salud+2024.pdf>
- **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** (2025). *Estudio sobre la hiperconectividad y la salud mental en el ámbito laboral*. Elaborado por Gómez Armesto, L., Ortiz López, M., y el Grupo de Investigación TR3S-i (UNIR). Madrid: INSST. NIPD: 118-25-027-9. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Estudio+sobre+la+hiperconectividad+y+la+salud+mental+en+el+ambito+laboral+2025.pdf>
- **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** (2023). *Salud mental y trabajo: Diagnóstico de situación*. Madrid: INSST. <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872>
- **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2018)**. *NTP 1123: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. Elaborado por Noemí Manzano. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/32-serie-ntp-numeros-1101-a-1135-ano-2018/ntp-1123-las-tecnologias-de-la-informacion-y-la-comunicacion-tic-ii-factores-de-riesgo-psicosocial-2018>
- **Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)** (2015). *Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales*. Coordinación: Clara Llorens, Rosa Andrés y Salvador Moncada. Valencia: ISTAS-CCOO. <https://istas.net/descargas/GUIA%20azul%20psicosociales%2020150.pdf>
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2019a). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo. <https://digitallibrary.un.org/record/3827525?v=pdf>

- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2019b). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/trabajar-en-cualquier-momento-y-en-cualquier-lugar-consecuencias-en-el-0>
- **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2022). *Mental health at work: Policy brief*. Ginebra: World Health Organization & International Labour Organization. <https://www.who.int/publications/item/9789240057944>

Bibliografía académica

- **Cabello Roldán, A.** (2023). *El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales*. **Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales**, núm. 50. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25190>
- **Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K.** (2021). *Psychosocial work exposures and health outcomes: A meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis*. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, 47(1), 1–15. https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3968
- **Viña Cruz, S.** (2023). *Desafíos del tiempo de trabajo en la era digital: especial referencia a la perspectiva de género en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023–2027*. **Revista de Derecho Social**, núm. 104, pp. 73–98.
- **Wellman, B., Quan-Haase, A., Boase, J., Chen, W., Hampton, K., Díaz, I., & Miyata, K.** (2003). *The Social Affordances of the Internet for Networked Individualism*. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 8(3), JCMC834. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2003.tb00216.x>
- **Wischlitzki, E., Amler, N., Hiller, J., & Drexler, H.** (2020). *Psychosocial risk management in the teaching profession: A systematic review*. **Safety and Health at work**. Dec;11(4):385–396. doi: 10.1016/j.shaw.2020.09.007. Epub 2020 Sep 17. PMID: 33329904; PMCID: PMC7728711. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S209379112030336X?via%3Dihub>
- **Muñoz Ruiz, A. B.** (2020). “El derecho a la desconexión laboral: un derecho estrechamente vinculado con la prevención de riesgos laborales”, en Correo, M y Quintero, M. G., *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, Universidad Carlos III de Madrid. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/9284cb09-c74d-4468-abde-83c8e116dc39/content>

Fuentes estadísticas

- Estadísticas de la Seguridad Social.
- Estadística de enseñanzas no universitarias.
- Encuesta de Población Activa (EPA).

