

Debat: fins on arriba el teu dret a desconnectar? Riscos psicosocials i benestar

Debat estructurat per grups sobre el dret a la desconexió digital i la gestió dels riscos psicosocials. A partir de casos reals, els equips defenen postures sobre la frontera entre disponibilitat laboral i vida privada, i construeixen al final un decàleg de benestar laboral consensuat per la classe.

DURADA

55 min · 1 sessió

AGRUPAMENT

grups xicotets (3-5) + grup classe

UNITAT 9

Salut psicosocial i benestar en el treball

MATERIALS

- Targetes dels tres casos de discussió (incloses davall, fotocopiables)
- Fitxa de preparació d'arguments per grup (inclosa davall)
- Resum del model demanda-control-suport de Karasek i de la base legal de la desconexió digital projectat
- Pissarra per a construir el decàleg final

ENCAIX CURRICULAR · Sabers RA6.a, RA6.b, RA6.c, RA6.d, RA6.e · Comp. específiques RA6 · Comp. clau CPSAA, CC, CCL

Plantejament

No tots els riscos del treball es veuen. L'estrés crònic, el burnout o la impossibilitat de desconnectar no deixen marques a la pell, però emmalaltixen igual. La Unitat 9 ha explicat els riscos psicosocials, el model demanda-control-suport de Karasek, el tecnoestrés, la síndrome de burnout, l'assetjament laboral i el **dret a la desconexió digital**, reconegut a Espanya per la Llei Orgànica 3/2018 de Protecció de Dades i Garantia dels Drets Digitals.

Estos temes no es resolen amb una resposta única: tenen tensions reals entre la disponibilitat que demana el treball i el descans que necessita la persona. Per això esta activitat és un **debat estructurat**: no es tracta de tindre raó, sinó d'argumentar amb criteri tècnic i legal, escoltar la postura contrària i, al final, construir entre tots un decàleg de benestar laboral que cadascú pugua endur-se a la seua futura vida professional.

“Connecta't només cinc minuts a contestar un correu el diumenge” pareix inofensiu. Repetit cada diumenge durant un any, és la diferència entre un treball i una vida absorbida pel treball. El debat és on està la frontera.

Objectius didàctics

- Definir els factors i riscos psicosocials i justificar que són riscos laborals amb plena cobertura legal.
- Aplicar el model demanda-control-suport de Karasek a situacions reals.
- Reconèixer el tecnoestrés, el burnout i l'assetjament laboral.
- Explicar el dret a la desconexió digital i la seua base legal a Espanya.
- Argumentar i escoltar postures distintes sobre la frontera entre disponibilitat i vida privada.

Estructura del debat

- 1. Enquadrament (5 min).** El professor recorda el model de Karasek (un treball amb moltes demandes i poc control i suport emmalaltix; amb control i suport, no) i la base legal de la desconexió digital. Planteja la pregunta marc: *fins on arriba el dret del treballador a desconnectar i on comença la necessitat legítima de l'empresa de comptar amb ell?*
- 2. Repartiment de casos i postures (5 min).** La classe es dividix en grups. A cada cas se li assignen dos grups amb postures oposades (a favor del treballador / a favor de l'empresa) i, si hi ha grups suficients, un grup "tècnic-jurídic" que arbitra amb la llei i el model de Karasek a la mà.
- 3. Preparació d'arguments (15 min).** Cada grup prepara tres arguments sòlids per a la seua postura usant la fitxa: un de tècnic (Karasek, tipus de risc psicosocial), un de legal (què diu la norma) i un de pràctic (conseqüències reals). Anticipa també el millor argument del rival.
- 4. Debat per casos (20 min, ~6-7 min per cas).** Torns ordenats: postura A exposa, postura B respon, rèplica breu de cadascun, i el grup tècnic-jurídic tanca el cas situant on està la frontera legal i saludable.
- 5. Construcció del decàleg (10 min).** Amb el que s'ha debatut, la classe consensua a la pissarra un **decàleg de benestar laboral**: deu normes concretes que un equip sa hauria de respectar (horaris de missatgeria, dret a no respondre fora de jornada, com demanar suport, senyals d'alarma del burnout). Cada alumne el copia.

Els tres casos (fotocopiables)

Cas A — El grup de missatgeria de l'equip

L'encarregada crea un grup de missatgeria de l'equip i comença a escriure avisos a les 22:30 i els diumenges. No exigix resposta immediata, però "queda millor" qui contesta abans. Una treballadora deixa de mirar el grup fora del seu horari i l'encarregada li ho retrau veladament a la següent reunió.

- **A debatre:** vulnera això el dret a la desconexió digital? És una demanda excessiva en termes de Karasek? On està la frontera entre comunicació d'equip i disponibilitat permanent?

Cas B — El projecte urgent del cap de setmana

Una empresa té un lliurament important el dilluns i demana a la seua plantilla "un esforç puntual" treballant el cap de setmana des de casa, sense compensació específica més enllà del sou, presentant-ho com a qüestió de "compromís amb el projecte".

- **A debatre:** és legítima una demanda puntual? Què la convertix en abusiva (freqüència, falta de compensació, falta de control del treballador sobre el seu temps)? Com es distingeix un pic puntual d'una cultura d'hores extra encobertes?

Cas C — El company al límit (burnout)

Un company porta mesos irritable, esgotat, comet errors impropis d'ell i diu que "ja no li importa res del treball". L'equip ho nota però ningú diu res. L'empresa només mira els resultats.

- **A debatre:** són símptomes de burnout? De qui és la responsabilitat: del treballador, de l'equip, de l'empresa? Quines obligacions té l'empresa en prevenció de riscos psicosocials? Què pot fer l'equip (suport social en Karasek)?

Fitxa de preparació d'arguments

GRUP ____ • Cas ____ • Postura: _____

.....
 Argument LEGAL (norma aplicable):

 Argument PRÀCTIC (conseqüències reals):

 Millor argument del rival (i com respondre'l):

Críteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Solidesa dels arguments	Usa el model de Karasek i la base legal correctament, no només opinions	30 %
Rigor jurídic	Cita o descriu bé la base legal de la desconexió digital i de la prevenció psicosocial	20 %
Escolta i rèplica	Respon a l'argument del rival sense desqualificar, amb dades	20 %
Reconeixement de símptomes	Identifica correctament tecnoestrés, burnout o assetjament segons el cas	15 %
Aportació al decàleg	Contribuïx amb una norma concreta i aplicable al decàleg final	15 %

Variants i extensions

- **Variant judici simulat.** Convertir el cas A en un judici simulat: treballadora, empresa, perit en PRL i un “tribunal” de companys que dicta resolució motivada.
- **Variant autodiagnòstic.** Abans del debat, cada alumne respon de manera anònima un breu qüestionari de demandes-control sobre la seua pròpia experiència (estudis, treball, pràctiques) per a aterrar el model de Karasek a la seua vida.
- **Variant decàleg viu.** El decàleg de benestar s'imprimix i es penja a l'aula com a compromís del grup durant el curs; es revisa al final de trimestre.