

Debate: ¿hasta dónde llega tu derecho a desconectar? Riesgos psicosociales y bienestar

Debate estructurado por grupos sobre el derecho a la desconexión digital y la gestión de los riesgos psicosociales. A partir de casos reales, los equipos defienden posturas sobre la frontera entre disponibilidad laboral y vida privada, y construyen al final un decálogo de bienestar laboral consensuado por la clase.

DURACIÓN

55 min · 1 sesión

AGRUPACIÓN

grupos pequeños (3-5) + grupo clase

UNIDAD 9

Salud psicosocial y bienestar en el trabajo

MATERIALES

- Tarjetas de los tres casos de discusión (incluidas abajo, fotocopiables)
- Ficha de preparación de argumentos por grupo (incluida abajo)
- Resumen del modelo demanda-control-apoyo de Karasek y de la base legal de la desconexión digital proyectado
- Pizarra para construir el decálogo final

ENCAJE CURRICULAR · Saberes RA6.a, RA6.b, RA6.c, RA6.d, RA6.e · Comp. específicas RA6 · Comp. clave CPSAA, CC, CCL

Planteamiento

No todos los riesgos del trabajo se ven. El estrés crónico, el burnout o la imposibilidad de desconectar no dejan marcas en la piel, pero enferman igual. La Unidad 9 ha explicado los riesgos psicosociales, el modelo demanda-control-apoyo de Karasek, el tecnoestrés, el síndrome de burnout, el acoso laboral y el **derecho a la desconexión digital**, reconocido en España por la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

Estos temas no se resuelven con una respuesta única: tienen tensiones reales entre la disponibilidad que pide el trabajo y el descanso que necesita la persona. Por eso esta actividad es un **debate estructurado**: no se trata de tener razón, sino de argumentar con criterio técnico y legal, escuchar la postura contraria y, al final, construir entre todos un decálogo de bienestar laboral que cada cual pueda llevarse a su futura vida profesional.

“Conéctate solo cinco minutos a contestar un correo el domingo” parece inofensivo. Repetido cada domingo durante un año, es la diferencia entre un trabajo y una vida absorbida por el trabajo. El debate es dónde está la frontera.

Objetivos didácticos

- Definir los factores y riesgos psicosociales y justificar que son riesgos laborales con plena cobertura legal.
- Aplicar el modelo demanda-control-apoyo de Karasek a situaciones reales.
- Reconocer el tecnoestrés, el burnout y el acoso laboral.
- Explicar el derecho a la desconexión digital y su base legal en España.

- Argumentar y escuchar posturas distintas sobre la frontera entre disponibilidad y vida privada.

Estructura del debate

- 1. Encuadre (5 min).** El profesor recuerda el modelo de Karasek (un trabajo con muchas demandas y poco control y apoyo enferma; con control y apoyo, no) y la base legal de la desconexión digital. Plantea la pregunta marco: *¿hasta dónde llega el derecho del trabajador a desconectar y dónde empieza la necesidad legítima de la empresa de contar con él?*
- 2. Reparto de casos y posturas (5 min).** La clase se divide en grupos. A cada caso se le asignan dos grupos con posturas opuestas (a favor del trabajador / a favor de la empresa) y, si hay grupos suficientes, un grupo “técnico-jurídico” que arbitra con la ley y el modelo de Karasek en la mano.
- 3. Preparación de argumentos (15 min).** Cada grupo prepara tres argumentos sólidos para su postura usando la ficha: uno técnico (Karasek, tipo de riesgo psicosocial), uno legal (qué dice la norma) y uno práctico (consecuencias reales). Anticipa también el mejor argumento del rival.
- 4. Debate por casos (20 min, ~6-7 min por caso).** Turnos ordenados: postura A expone, postura B responde, réplica breve de cada uno, y el grupo técnico-jurídico cierra el caso situando dónde está la frontera legal y saludable.
- 5. Construcción del decálogo (10 min).** Con lo debatido, la clase consensúa en la pizarra un **decálogo de bienestar laboral**: diez normas concretas que un equipo sano debería respetar (horarios de mensajería, derecho a no responder fuera de jornada, cómo pedir apoyo, señales de alarma del burnout). Cada alumno lo copia.

Los tres casos (fotocopiables)

Caso A — El grupo de mensajería del equipo

La encargada crea un grupo de mensajería del equipo y empieza a escribir avisos a las 22:30 y los domingos. No exige respuesta inmediata, pero “queda mejor” quien contesta antes. Una trabajadora deja de mirar el grupo fuera de su horario y la encargada se lo recrimina veladamente en la siguiente reunión.

- **A debatir:** ¿vulnera esto el derecho a la desconexión digital? ¿Es una demanda excesiva en términos de Karasek? ¿Dónde está la frontera entre comunicación de equipo y disponibilidad permanente?

Caso B — El proyecto urgente del fin de semana

Una empresa tiene una entrega importante el lunes y pide a su plantilla “un esfuerzo puntual” trabajando el fin de semana desde casa, sin compensación específica más allá del sueldo, presentándolo como cuestión de “compromiso con el proyecto”.

- **A debatir:** ¿es legítima una demanda puntual? ¿Qué la convierte en abusiva (frecuencia, falta de compensación, falta de control del trabajador sobre su tiempo)? ¿Cómo se distingue un pico puntual de una cultura de horas extra encubiertas?

Caso C — El compañero al límite (burnout)

Un compañero lleva meses irritable, agotado, comete errores impropios de él y dice que “ya no le importa nada del trabajo”. El equipo lo nota pero nadie dice nada. La empresa solo mira los resultados.

- **A debatir:** ¿son síntomas de burnout? ¿De quién es la responsabilidad: del trabajador, del equipo, de la empresa? ¿Qué obligaciones tiene la empresa en prevención de riesgos psicosociales? ¿Qué puede hacer el equipo (apoyo social en Karasek)?

Ficha de preparación de argumentos

GRUPO ___ · Caso ___ · Postura: _____

Argumento TÉCNICO (Karasek / tipo de riesgo):

.....

Argumento LEGAL (norma aplicable):

.....

Argumento PRÁCTICO (consecuencias reales):

.....

Mejor argumento del rival (y cómo responderlo):

.....

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Solidez de los argumentos	Usa el modelo de Karasek y la base legal correctamente, no solo opiniones	30 %
Rigor jurídico	Cita o describe bien la base legal de la desconexión digital y de la prevención psicosocial	20 %
Escucha y réplica	Responde al argumento del rival sin descalificar, con datos	20 %
Reconocimiento de síntomas	Identifica correctamente tecnoestrés, burnout o acoso según el caso	15 %
Aportación al decálogo	Contribuye con una norma concreta y aplicable al decálogo final	15 %

Variantes y extensiones

- **Variante juicio simulado.** Convertir el caso A en un juicio simulado: trabajadora, empresa, perito en PRL y un “tribunal” de compañeros que dicta resolución motivada.
- **Variante autodiagnóstico.** Antes del debate, cada alumno responde de forma anónima un breve cuestionario de demandas-control sobre su propia experiencia (estudios, trabajo, prácticas) para aterrizar el modelo de Karasek en su vida.
- **Variante decálogo vivo.** El decálogo de bienestar se imprime y se cuelga en el aula como compromiso del grupo durante el curso; se revisa al final de trimestre.

Material abierto de profedeeconomia.es · Licencia Creative Commons BY-NC-SA · Currículo LOMLOE