

La desconexión digital y docencia universitaria *online* en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad¹

Francisca Ramón Fernández
Universitat Politècnica de València

Fecha de presentación: marzo de 2020

Fecha de aceptación: junio de 2020

Fecha de publicación: marzo de 2021

Resumen

La declaración del estado de alarma por la pandemia de la COVID-19 ha supuesto que la actividad laboral sea realizada de forma telemática en los colectivos en los que ha sido posible. Uno de ellos es el ámbito universitario, en el que el profesorado ha pasado de la presencialidad a la virtualidad. El derecho a la desconexión digital que contempló la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales deja en el aire numerosas cuestiones que dificultan la aplicación de este derecho, junto a su ausencia de desarrollo en el contexto de la universidad. Nos proponemos en este trabajo reflexionar sobre lo que ha supuesto más una ilusión que una realidad, abordando las carencias, limitaciones y falta de garantías de este derecho, ya que en esta coyuntura que nos ha tocado vivir no hemos podido desconectar en ningún momento. Al respecto, debemos tener en cuenta que el escenario que nos hemos encontrado no ha ido acompañado de unas medidas, instrucciones y protocolos en donde el derecho a la desconexión digital se contemplara, y que el número de horas empleadas en la docencia *online* ha sido muy superior al habitualmente dedicado a la docencia presencial. Cuestiones como la dificultad de conciliación de la actividad laboral con la vida familiar en un marco de actividades virtuales con una hiperconexión continuada determinan que sea preciso el establecimiento de límites legales y personales para el ejercicio de este derecho a la desconexión digital, y que recientemente se han determinado en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, y en el Real Decreto-ley

1. Trabajo realizado en el marco del Proyecto I+D+i «Retos investigación» del Programa estatal de I+D+i orientado a los Retos de la Sociedad del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades: RTI2018-097354-B-I00 (2019-2022) y del Proyecto de I+D+i Retos de Investigación, MICINN, del Programa Estatal de I+D+i orientada a los retos de la sociedad (PID2019-108710RB-I00, 2020-2022).

29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Palabras clave

desconexión digital, docencia universitaria, COVID-19, derechos, trabajo

Digital disconnection and university teaching online in times of pandemic for COVID-19: an illusion more than a reality

Abstract

The declaration of the state of alarm about the COVID-19 pandemic has meant that work activity is carried out in a telematic way, in the collectives in which it has been possible. One of them is the university sphere, in which the teaching staff has moved from the classroom to the virtual world. The right to digital disconnection provided for in Organic Law 3/2018, of 5 December, on Personal Data Protection and Digital Guarantee leaves many issues in the air that make it difficult to implement this right, together with its lack of development within the university. In this paper we intend to reflect on what has been more an illusion than a reality, addressing its shortcomings, limitations and lack of guarantees of this right, since in this scenario that we have lived we have not been able to disconnect at any time. We have to take into account that the scenario that we have encountered has not been accompanied by measures, instructions, or protocols in which the right to digital disconnection is contemplated, and that the increase in hours dedicated to online teaching has been much higher than if it had been face-to-face teaching. Issues such as the difficulty of reconciling work activity with family life in a framework of virtual activities with a continuous, excessive connection to the internet determines that it is necessary to establish legal and personal limits for the exercise of this right to digital disconnection and that have recently been determined in the Royal Decree-Law 28/2020, of September 22, on distance work, and the Royal Decree-Law 29/2020, of September 29, on urgent measures regarding teleworking in Public Administrations and human resources in the National Health System to face the health crisis caused by COVID-19.

Keywords

Digital disconnection, university teaching, COVID-19, rights, work

Introducción

La pandemia mundial por la COVID-19 ha supuesto un escenario muy diferente al habitual, de manera que, como consecuencia de la crisis sanitaria, se declaró el estado de alarma por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo².

Durante el estado de alarma se restringió la libre circulación³ siguiendo lo indicado en el artículo 17 de la Constitución española, y se confinó a la población para evitar la propagación del coronavirus. Como excepción se establecieron servicios esenciales que se regularon por la Orden SND/310/2020, de 31 de marzo⁴, pero la actividad docente universitaria no fue considerada como esencial.

El Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19⁵, en su artículo 5, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia, debiendo las empresas adoptar las medidas oportunas y entendiéndose cumplida la obligación de efectuar la evaluación de los riesgos. Asimismo, el Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo⁶, también prorrogó esa consideración preferencial del teletrabajo.

Durante dicho período, con el curso académico 2019-2020 ya comenzado, se pasó automáticamente de la docencia presencial a la modalidad *online*, dada la imposibilidad de acudir a los centros universitarios.

Ello supuso una situación sobrevenida y no previsible que ha determinado el planteamiento de diferentes cuestiones que nos interesa examinar en el presente trabajo. Al respecto, vamos a abordar, en el ámbito de la docencia *online*, el encaje del nuevo derecho que regula la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales⁷, denominado «derecho a la desconexión digital», determinando algunos elementos de interés, así como carencias y criterios de aplicación del precepto.

1. El derecho a la desconexión digital

Como un nuevo derecho digital –siguiendo las directrices del artículo 18.4 de la Constitución española respecto a que la «ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos»–, se regula, en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral⁸, con el siguiente tenor literal:

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.
2. 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.
3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas 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 del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

El derecho a la desconexión digital es el derecho que tiene todo trabajador a no estar conectado a dispositivos elec-

2. Boletín Oficial del Estado (14 de marzo de 2020, págs. 25.390-25.400).

3. Sobre ello puede verse, sin ánimo de exhaustividad: Cotino Hueso (2020a, págs. 88-102) y (2020b, págs. 1-20).

4. Boletín Oficial del Estado (1 de abril de 2020, págs. 27.984-27.987).

5. Boletín Oficial del Estado (18 de marzo de 2020, págs. 25.853-25.898).

6. Boletín Oficial del Estado (22 de abril de 2020, págs. 29.473-29.531).

7. Boletín Oficial del Estado (6 de diciembre de 2018, págs. 119.788-119.857).

8. Véase Gutiérrez Colominas (2020, pág. 3).

trónicos (correo, teléfono, mensajería instantánea u otras aplicaciones informáticas) durante su tiempo de descanso y vacacional⁹, tal y como indica el Informe de la Organización Internacional del Trabajo-Eurofound «Working anytime, anywhere: the effects on the world of work»¹⁰.

Es un derecho predicable del entorno internet que, no obstante, se regula sin definir en qué consiste¹¹, y que se relaciona con el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el trabajo regulado en el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018. Representa una garantía para la separación efectiva del tiempo dedicado al trabajo y el tiempo de descanso, de tal forma que se asegure una desconexión de las herramientas digitales utilizadas en el quehacer profesional. Al respecto, en aras de su efectividad, debe especificarse e identificarse de forma muy clara cuál es el horario dedicado a la actividad a distancia, debiendo acordarse este por ambas partes (empresa y trabajador), así como la posibilidad de ser modificado y determinar los límites y condiciones en los que se realizará. La pretensión del precepto es evitar el peligro de trabajar en cualquier momento y sitio, lo que se conoce como *smart working*.

Podemos extraer las siguientes notas distintivas: es un derecho con distintas modalidades de ejercicio según la naturaleza y el objeto de la relación laboral, incidiéndose en su preservación no solo en los casos en que el trabajo se efectúe de forma parcial o total, sino también cuando se realice en el domicilio del empleado, como sucedió a lo largo de la pandemia, durante la cual la actividad laboral se desarrolló mayoritariamente desde la propia casa y con dispositivos electrónicos no empleados en el ámbito profesional presencial¹².

No se trata de un derecho de alcance constitucional, sino derivado de una limitación de nuestra Constitución¹³.

Hay que tener en cuenta que este derecho no se aplica

solo a aquellos casos en los que se efectúe una actividad laboral a distancia, sino a toda actividad laboral, utilice o no el trabajador instrumentos electrónicos, ya que se refiere también a la comunicación que se establece con el trabajo más allá del horario estrictamente laboral. Es decir, que fuera del horario legal o pactado, el trabajador tiene derecho a su descanso, así como a su intimidad, que podría verse afectada por el uso de las TIC, por ejemplo, en el caso de llamada con imagen en un dispositivo electrónico. En este sentido, se indica que el derecho a la desconexión digital constituye una expresión singular del derecho a la intimidad, en una dimensión específica caracterizada por las nuevas tecnologías¹⁴.

El precepto, además, no establece la imposición del deber de negociar, ni se incluye en el contenido mínimo para el convenio colectivo¹⁵. Se refiere a lo que se establezca en la negociación colectiva, y a falta de ella, a lo que se haya pactado entre la empresa y los representantes laborales. En defecto de ello, habrá que establecer unas pautas para el cumplimiento de este derecho, que el precepto, sin embargo, no precisa.

También encontramos la delimitación del contenido de este derecho en distintos convenios colectivos. Así, el artículo 24 de la Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de Siemens Healthcare, SLU,¹⁶ delimita el contenido del derecho de desconexión digital, indicando que «los/as empleados/as no tendrán que responder a *emails*, mensajes profesionales o llamadas telefónicas fuera de su horario de trabajo, ni durante los tiempos de descanso o vacaciones, salvo circunstancias excepcionales, guardias y/o disponibilidades de emergencia». En el mismo sentido se dispone en el artículo 78 de la Resolución de 14 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU¹⁷, que

9. Véanse Torres García (2020) y Cardona Ruber (2020).

10. Eurofound y Oficina Internacional del Trabajo (2017).

11. Vallecillo Gámez (2020).

12. Véase González Tapia (2020).

13. Cfr. Gutiérrez Colominas (2020, pág. 6 y sigs).

14. Requena Montes (2020, pág. 545).

15. Domingo Monforte y Salvador Álvarez (2020, pág. 1).

16. Boletín Oficial del Estado (28 de febrero de 2020, págs. 20.934-20.981).

17. Boletín Oficial del Estado (27 de febrero de 2020, págs. 18.186-18.224).

establece este derecho en términos de no obligatoriedad: «ninguna persona trabajadora está obligada a atender llamadas y/o contestar posibles correos electrónicos que, en su caso, pudiera recibir durante el tiempo de descanso, sin perjuicio de que puedan darse situaciones excepcionales de necesidad o urgencia».

Este derecho ha sido considerado como tal para los trabajadores, pero no obligatorio para la empresa, «pudiendo escoger hacer uso o no», como se plasma en el artículo 65 de la Resolución de 1 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo de CTC Externalización, SLU¹⁸, que incluso, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, indica que «a pesar de que la empresa se esfuerza en promover una cultura que disminuya las conexiones voluntarias realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria, estas no serán consideradas contrarias al derecho a la desconexión o imputables a la empresa».

El artículo 20 de la Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios Dix 2012, SL¹⁹, menciona el supuesto de fuerza mayor, al que también alude el artículo 44 de la Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el convenio colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU; Acorn Spain1, SL; y Servecave, SL)²⁰.

La salud laboral, no solo del trabajador, sino también del resto de los trabajadores, así como del conjunto de las personas trabajadoras, se menciona en el manifiesto

tercero de la Resolución de 22 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo sobre registro diario de jornada del convenio colectivo del sector de la banca²¹, el cual se precisa con más detalle en el punto VII del Acuerdo sobre Registro Diario de Jornada, al señalar que se aplica a todos los dispositivos y herramientas (móviles, tabletas, aplicaciones de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería). Cabe destacar que se adoptan una serie de medidas consideradas como mínimas para garantizar el cumplimiento del derecho a la desconexión digital.

Además, a causa de la crisis sanitaria, el Real Decreto Ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente a la COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia²², ha modificado la Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en dicha Administración²³, en concreto su disposición adicional quinta, haciendo referencia a que se garantice el derecho a la desconexión digital que se establece en el artículo 14.j.bis²⁴ y en el artículo 88 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público²⁵.

Este derecho a la desconexión digital ha sido reconocido por la doctrina judicial y la jurisprudencia, habiéndose pronunciado en STSJ Barcelona, Sala de lo Social, 464/2020, de 24 de enero²⁶; SAN, Sala de lo Social, 126/2019, de 29 de octubre²⁷; STSJ A Coruña, Sala de lo Social, 17 de octubre de 2019²⁸; STSJ Granada, Sala de lo Social, 835/2019, de 28 de marzo²⁹; STSJ A Coruña, Sala de lo Social, 21/218, de

18. Boletín Oficial del Estado (18 de marzo de 2020, págs. 25.982-26.018).

19. Boletín Oficial del Estado (4 de febrero de 2020, págs. 10.462-10.487).

20. Boletín Oficial del Estado (30 de enero de 2020, págs. 9.283-9.323).

21. Boletín Oficial del Estado (4 de febrero de 2020, págs. 10.488-10.495).

22. Boletín Oficial del Estado (29 de abril de 2020, págs. 30.623-30.645).

23. Boletín Oficial del Estado (6 de julio de 2011, págs. 71.320-71.348).

24. La Ley Orgánica 3/2018 añadió esta letra j bis) en el artículo 14, con la siguiente redacción: «j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».

25. Boletín Oficial del Estado (31 de octubre de 2015, págs. 103.105-103.159).

26. ECLI: ES: TSJCAT:2 020: 1.218.

27. ECLI: ES: AN: 2019: 4.065.

28. ECLI: ES: TSJGAL: 2019: 5.679.

29. ECLI: ES: TSJAND: 2019: 2.579.

18 de diciembre,³⁰ y STSJ Valladolid, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2019³¹, que incidió en considerar que:

Existe una evidente tensión entre la pretensión de los poderes públicos de que las empresas, profesionales y ciudadanos estén permanentemente conectados para recibir notificaciones y comunicaciones de las autoridades y el derecho de esos sujetos a la desconexión digital. En ese sentido resulta extraordinariamente significativo que la Ley 39/2015, de procedimiento administrativo común, haya derogado y sustituido a la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos y con tal motivo haya desaparecido de nuestro ordenamiento jurídico positivo el principio de igualdad que reconocía la anterior Ley 11/2007.³²

2. El escenario de la docencia *online* y el derecho a la desconexión digital en tiempo de pandemia por COVID-19: algunas cuestiones

Se podría comenzar este epígrafe indicando que no ha habido desconexión digital en la docencia *online* provocada por la pandemia de la COVID-19. Esta aseveración, sin duda, debe ser precisada y matizada. La suspensión de la actividad presencial en el ámbito docente y la necesidad de desarrollar una enseñanza *online* se centra en la forma de realización de la actividad profesional, pero, al convertirse la presencialidad en virtualidad, el derecho a la desconexión digital no se ha producido.

Consideramos que la suspensión de la presencialidad ha infringido el respeto al tiempo de descanso, a los permisos y vacaciones, al igual que a la intimidad personal y familiar del profesorado universitario que propugna el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018. Y esto ha sucedido por la

inexistencia de una organización y normativa que delimitara los tiempos de trabajo y descanso, pero también a causa de la falta de adaptación del entorno doméstico para poder llevar a cabo la docencia *online* (carencias de espacio y de equipo informático), ya que el confinamiento no ha significado que el docente estuviera aislado: en la mayoría de los casos convivió con otras personas durante ese período (familiares, entre otros).

El Real Decreto 463/2020 contempló las «medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación», en su artículo 9, e indicó la suspensión de toda actividad educativa presencial. Esta disposición afectó a todos los centros, etapas y niveles de enseñanza que contempla la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación³³, con inclusión de la docencia universitaria. Durante dicho período de estado de alarma, se mantendría la actividad educativa en la modalidad a distancia y *online*, siempre que fuera posible. Se ha producido así una «suspensión sin suspensión»³⁴ de la actividad docente en las universidades que impartían docencia presencial, sin que esa supresión de la presencialidad menoscabe el derecho a la educación recogido en el artículo 27 de la Constitución. Asimismo, tampoco se contempla la suspensión de este derecho en el artículo 55 del mismo texto legal, al no mencionar el anterior precepto³⁵.

A título de ejemplo, y en referencia a la adopción por parte de las universidades de medidas para la adaptación durante el estado de alarma, en la Universitat Politècnica de València -siguiendo lo indicado en la Resolución de 13 de marzo de 2020 de la Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital, por la que se desarrolla para el ámbito universitario y de enseñanzas artísticas superiores la Resolución de 12 de marzo, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, de suspensión temporal de la actividad educativa y formativa presencial en todos los centros, etapas, ciclos, grados, cursos y niveles de enseñanza de la Comunidad Valenciana como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus³⁶- el vice-

30. ECLI: ES: TSJGAL: 2018: 5.854.

31. ECLI: ES: TSJCL: 2019: 1.523.

32. Fundamento de Derecho Quinto STSJ Valladolid, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2019.

33. Boletín Oficial del Estado (4 de mayo de 2006, págs. 17.158-17.207).

34. Cotino Hueso (2020c, pág. 1).

35. Cotino Hueso (2020c, pág. 6).

36. Diari Oficial de la Comunitat Valenciana (13 de marzo de 2020, págs. 10.165-10.166).

rectorado de Estudios, Calidad y Acreditación emitió una instrucción el 13 de marzo de 2020 indicando una serie de directrices para la adaptación a la docencia a distancia, completada por otra instrucción, de 25 de marzo de 2020, para el seguimiento de las actividades y utilización de las herramientas en un entorno virtual. Junto a ello, se emitió por parte del vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado las condiciones de impartición de dicha docencia durante el estado de alarma, haciendo mención a la observancia de las obligaciones docentes en cumplimiento de lo indicado en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; en el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario, y en los estatutos de la propia universidad, pero sin hacer ningún tipo de referencia a si existía una obligación o no de conexión más allá del horario de docencia asignado, y sin referirse, en ningún momento, al derecho a la desconexión digital.

En cuanto a la organización y docencia, el 13 de marzo de 2020³⁷ el vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación de la Universitat Politècnica de València –en coordinación con el vicerrectorado de Alumnado, Cultura y Deporte y el vicerrectorado de Recursos Digitales y Documentación– facilitó unas pautas a seguir destinadas a organizar la enseñanza y aprendizaje a distancia frente a la suspensión de la docencia presencial por causa de la epidemia.

De igual modo, se creó una plataforma específica para la docencia y aprendizaje *online* denominada Virtual UPV, en la que se facilitaban, en abierto, todas las pautas y directrices para alumnado y profesorado relativas a la docencia virtual durante la crisis de la COVID-19³⁸.

Los sucesivos protocolos internos de actuación ante la activación de la alerta sanitaria por SARS-CoV-2 aprobados por el Comité de Seguridad y Salud de la Universitat Politècnica de València, siendo el último de ellos de 27 de julio de 2020³⁹, ya en el escenario de la «nueva normalidad», hacen referencia a distintas medidas higiénicas y de protección, pero ninguna mención a medidas relacionadas

con el derecho a la desconexión digital.

A continuación, nos vamos a centrar en varios aspectos y cuestiones derivadas de tal situación: en concreto, los distintos problemas que se plantean en el ámbito del teletrabajo docente en relación con el derecho a la desconexión digital y su encaje con el derecho a la intimidad, así como la observancia del derecho a tal desconexión en el colectivo docente como medida para evitar riesgos en la salud del profesorado, formulando algunas propuestas concretas de mejora.

2.1. El paso de la presencialidad al teletrabajo sin solución de continuidad y los problemas de la desconexión en dichas circunstancias en relación con el derecho a la intimidad

Tal y como hemos indicado, la docencia presencial pasó a ser *online* de forma inmediata. Ello ha provocado que el profesorado que impartía de modo habitual su profesión presencialmente se haya visto inmerso en un escenario diferente, sin disponer de un tiempo de adaptación ni contemplarse por parte de las instituciones correspondientes cómo efectuar la desconexión digital debido a lo inesperado de la coyuntura.

Seguidamente, apuntaremos cuáles han sido las causas por las cuales la desconexión no se ha podido realizar: en el ámbito de la docencia *online*, en donde no se contempló inicialmente, las razones han sido varias, todas ellas derivadas de una situación sobrevenida que ha supuesto una alteración de la «normal». Lejos de pretender establecer una generalización de las mismas, podríamos apuntar las siguientes:

-Falta de un plan efectivo de teletrabajo. En la docencia habitual de carácter presencial sí que hay unas pautas para la impartición de la misma, con la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral teniendo en cuenta lo indicado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras,⁴⁰ y la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa

37. Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación (UPV, 2020).

38. Virtual UPV (2020).

39. Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral (UPV, 2020).

40. Boletín Oficial del Estado (6 de noviembre de 1999, págs. 38.934-38.942).

a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo⁴¹.

Como hemos señalado anteriormente, y por lo que se refiere a la experiencia propia, en la Universitat Politècnica de València las instrucciones y directrices facilitadas para la adaptación a la docencia *online* no especificaban los tiempos de conexión. Informaban que la tutorización del alumnado debía indicar el medio, fecha y horario de realización; y que las clases remotas que se fueran a impartir debían especificar contenido, fecha y horario, recomendándose el acceso a la plataforma docente PoliformaT a fin de atender peticiones o consultas en el menor plazo y evitar así el abandono. Sin embargo, no se precisaba ni la frecuencia ni el horario, ya que otra de las recomendaciones se refería a establecer una comunicación «regular» con el alumnado con objeto de recordarle la planificación de las actividades, o mostrar el profesorado disponibilidad para la resolución de dudas. En tales directrices no se hacía ninguna mención a la necesidad de conciliar trabajo y vida familiar y al derecho a la desconexión digital.

-Ausencia de un control horario. La eliminación de la presencialidad y su sustitución por aplicaciones informáticas de conexión con el alumnado propicia que se utilicen de forma continua, ya sea para la resolución de dudas o problemas con los materiales, o la tutorización de trabajos. Y es precisamente esta proliferación de herramientas de comunicación con los alumnos y alumnas lo que dificulta el ejercicio del derecho a la desconexión digital. En la Universitat Politècnica de València, por ejemplo, en la instrucción del vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación, a efectos de llevar a cabo las tutorías se apuntaban los siguientes canales de comunicación posibles con el alumnado: correo electrónico, chat de PoliformaT, Microsoft Teams, foros de PoliformaT, así como que el profesorado podría utilizar otras herramientas, en el caso de considerarlo oportuno, como podrían ser los servicios de mensajería instantánea (WhatsApp, Skype, entre los más conocidos). Ello supone que profesoras y profesores deben atender a los múltiples instrumentos de comunicación del alumnado, no estableciéndose un solo canal, lo que dificulta la desconexión digital, ya que deben estar atentos a todas las vías a través de las cuales se puede establecer

contacto, a lo que hemos de sumar la no concreción de unos parámetros temporales explícitos que eviten que la jornada laboral se extienda a lo largo de todo el día.

Con anterioridad a la situación de pandemia, el profesorado determinaba sus tutorías de forma cerrada, bien con un horario predeterminado, o a demanda, para quedar posteriormente con el alumnado. Fuera de dicho horario, la tutorización no se realizaba y tanto profesorado como alumnado prefijaban su comunicación. En la situación actual, los alumnos y alumnas están permanentemente conectados, haciendo uso de las herramientas para consultas relacionadas con las asignaturas, con lo que se dificulta aún más la desconexión digital de los docentes.

En la docencia virtual es difícil la observancia de esos horarios de tutoría prefijados, ya que no se respeta el horario y el alumnado, lejos de solicitar una tutoría por los procedimientos indicados más arriba, al disponer de herramientas informáticas «instantáneas», presupone que el profesorado está disponible las veinticuatro horas del día (de hecho, son numerosas las consultas que se llevan a cabo en horas fuera de un horario laboral habitual). Una excepción fueron las defensas de TFG y TFM que se hicieron de forma virtual, en las que sí hubo un respeto del horario fijado para las defensas, de forma similar a las realizadas de modo presencial antes de la pandemia, e incluso podríamos indicar con un cumplimiento mucho más estricto y ajustado del horario disponible.

-Falta de capacidad de reacción y ayuda para adaptarse a la situación sobrevenida, junto con la paradoja de que, a pesar de la hiperconectividad, se ha producido una desconectividad con el resto del profesorado. Desde luego, era inimaginable un escenario como el actual: ello ha supuesto que, de un día para otro, se haya tenido que adaptar la docencia que se efectuaba de forma presencial a la modalidad *online*, lo cual ha generado algunos problemas relacionados: entre otros, la evaluación a través de videoconferencia y diversas problemáticas derivadas de la posibilidad de violación del derecho a la intimidad.

Interesa aquí traer a colación lo establecido en el artículo 18 de la Constitución española y el artículo 8.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, junto con la protección de

41. Diario Oficial de la Unión Europea (12 de julio de 2019, págs. 79-93).

datos de carácter personal, así como lo indicado en la Ley Orgánica 3/2018, que añadió un nuevo artículo 20 bis al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁴² a fin de regular los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, estableciendo que tienen esos derechos frente al «uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales».

Cabe mencionar también que la red EDRI (European Digital Rights) elaboró una Carta de Derechos Digitales que recogía diez principios fundamentales⁴³.

-Omisión de información, formación y sensibilización sobre la forma de ejercitar el derecho a la desconexión digital, generándose a raíz de ello un desconocimiento en torno al ejercicio de tal derecho.

Este derecho a la intimidad en la utilización de las aplicaciones informáticas docentes ha supuesto un hándicap difícil de resolver, ya que, al no contemplarse una norma específica referente al teletrabajo o trabajo a distancia y establecer los protocolos adecuados, se han planteado problemas tanto en las clases emitidas a través de la plataforma como en la realización de exámenes por parte del alumnado, ya que consideramos que se ha podido infringir este derecho⁴⁴.

2.2. Desconexión digital en la docencia *online* como medio para evitar riesgos en la salud

La conectividad de la docencia *online* no debe ser entendida como una permanente disposición, sino contemplar las pausas y tiempos de descanso para poder desconectar. Tal modalidad de trabajo docente no se enmarca solo en las

clases *online*, sino en la atención a través de tutorización, corrección de prácticas, dirección de trabajos, etc. En una situación como la actual no se perfila el tiempo dedicado a tal conjunto de actividades, convirtiéndose en un teletrabajo continuo, sin pausa, con una disponibilidad absoluta a través de las distintas herramientas informáticas mediante las cuales se desarrolla el teletrabajo.

Ello conlleva que no existan unas buenas prácticas para disponer de una buena salud en el ámbito informatizado, y que el trabajador sufra de lo que se denomina «tecnoestrés»⁴⁵. Esto sucede porque se trabajan muchas más horas que las contempladas en el contrato y porque el trabajo interfiere de modo continuo en la vida personal, dedicándose el tiempo que se destinaría al descanso a tareas como supervisar el correo electrónico, entre otras, con lo que no se produce ningún tipo de desconexión digital⁴⁶.

Esta conectividad sin desconexión produce una serie de efectos: desmotivación, agotamiento, falta de rendimiento. Todos sabemos que el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) tiene aspectos potencialmente positivos, pero también negativos⁴⁷.

De resultas, se han establecido unas pautas a modo de guía de buenas prácticas, como medidas preventivas, en aras de una desconexión digital⁴⁸, que abordamos en las siguientes líneas.

Respecto al tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar sería deseable establecer políticas de desconexión digital que garanticen los tiempos de descanso. Ello se puede lograr implantándose sistemas restrictivos de desconexión automática, de tal forma que no se reciban ni envíen correos electrónicos fuera de la jornada laboral; evitándose el uso de dispositivos fuera del horario de trabajo; incorporando las denominadas «siestas digitales»; o limitándose el acceso remoto a la intranet. Medidas todas ellas sencillas, pero muy útiles para evitar la «jornada laboral sin fin».

42. Boletín Oficial del Estado (24 de octubre de 2015, págs. 100.224-100.308).

43. Ramón Fernández (2019, pág. 216).

44. Véase Moreno Vida (2019) y Altés y Yagüe (2020).

45. Domingo Monforte y Salvador Álvarez (2020, pág. 1).

46. Messenguer et al. (2017, pág. 9 y sigs.).

47. Manzano Santamaría (2018a, págs. 1-4).

48. Manzano Santamaría (2018b, págs. 1-8).

Las condiciones en las que se ha desarrollado la docencia *online* sobrevinida por el coronavirus no han sido precisamente las más óptimas, ya que, aunque ha sido una de las medidas para evitar la propagación del virus, no siempre se disponen de los medios adecuados para precaver problemas de salud derivados por el teletrabajo⁴⁹ (falta de una estancia idónea para trabajar, de mobiliario ergonómico, de luz natural, de aislamiento acústico para la realización de las videoconferencias, así como disponer de un equipo informático adecuado con una conexión a internet que permita el desarrollo de la actividad). Al respecto, es importante el cumplimiento de la Directiva Marco del Consejo 89/391/CEE, 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 trabajo⁵⁰, incorporada por la Ley 31/1995, de 9 de noviembre, de prevención de riesgos laborales⁵¹, y la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma de marco normativo de la prevención de riesgos laborales⁵², ya que durante la pandemia no se ha contemplado una evaluación de los riesgos ni una comprobación de los equipos y condiciones en los que se ha desarrollado la docencia *online* desde el domicilio particular de cada sujeto, ya que la declaración del estado de alarma impidió que la enseñanza *online*, por la imposibilidad de acceder a los campus, se pudiera impartir desde el despacho de cada profesor, debiéndose efectuar en el ámbito doméstico.

La doctrina también pone de manifiesto los problemas derivados del teletrabajo que pueden afectar a los «nuevos teletrabajadores» por desarrollar estos su actividad en el seno del hogar: por ejemplo, conflictos con otros miem-

bros de la familia que también se encontraban confinados en el mismo lugar⁵³. La solución, desde luego, pasa por el establecimiento de normas y directrices claras por parte de la empresa, en este caso la universidad, atendiendo a las normas internacionales como el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, núm. 177, de 1996, sobre el trabajo a domicilio⁵⁴ y la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo, núm. 184, de 1996, sobre el trabajo a domicilio⁵⁵.

Esta jurisprudencia también se relaciona con uno de los objetivos de desarrollo, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, en concreto el número 8, relativo al trabajo decente y el crecimiento económico, una de cuyas metas es la incluida en el apartado 8.8: «Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores»⁵⁶.

Sin duda, el impacto del teletrabajo -en este caso la docencia- durante la pandemia se ha visto reflejado en un incremento de horas laborales, una falta de desconexión y una carencia de conciliación evidente, y ello ha sido manifestado en la literatura científica de reciente publicación⁵⁷, en donde se ha puesto de manifiesto la afectación en la salud de las personas, además de la necesidad de adoptar instrumentos válidos para evitar las consecuencias negativas que hemos indicado.

Una de las soluciones es la regulación del teletrabajo o trabajo a distancia, tanto en el caso de desarrollarse de forma habitual como sobrevinida. Así, el Real Decreto Ley

49. Lago Moreda (2020, págs. 54-55).

50. Diario Oficial de las Comunidades Europeas (29 de junio de 1989, págs. 0001-0008).

51. Boletín Oficial del Estado (10 de noviembre de 1995, págs. 32.590-32.611).

52. Boletín Oficial del Estado (13 de diciembre de 2003, págs. 44.408-44.415).

53. Marín Boscán (2020, págs. 1-2).

54. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177 [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

55. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184 [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

56. Naciones Unidas (s/f).

57. Sin ánimo de exhaustividad, se pueden consultar García García (2020) y González Torres (2020).

28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁵⁸ viene a ser la norma de desarrollo y concreción de las disposiciones legales para garantizar un régimen seguro y suficiente de esta forma de prestación laboral, ya que las normas vigentes (Estatuto de los Trabajadores y la limitada vigencia del Real Decreto Ley 8/2020) no han resultado adecuadas.

Respecto a la evaluación de riesgos, la norma contempla la distribución de la jornada, garantizando los descansos y desconexiones durante la misma (artículo 16), así como el derecho a la desconexión digital en el artículo 18, no solo reconociendo el mismo e indicando que es un deber empresarial, sino además concretando que la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada. También indica que se atenderá a «cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicable».

Asimismo, deja en manos de la empresa, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores, la elaboración de una política interna en la que se definan las modalidades de ejercicio de este derecho, las acciones de formación y una sensibilización acerca de un uso razonable de las herramientas tecnológicas a fin de evitar el riesgo de fatiga informática.

Este derecho se preservará tanto si el trabajo a distancia se realiza de forma parcial o total, así como si se efectúa en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Serán los convenios o acuerdos colectivos los que puedan establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho y la organización de la jornada de forma apropiada con la finalidad de poderla compatibilizar con la garantía de los tiempos destinados al descanso.

En este sentido, consideramos que esta norma ha desaprovechado la oportunidad de contemplar, entre otros aspectos, los tiempos máximos de trabajo y mínimos de descanso, así como determinar los dispositivos digitales y formas de trabajo en red que no desprotejan ni mermen los derechos a la privacidad.

Por último, cabe indicar que el Real Decreto Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19⁵⁹ modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, al que hemos hecho referencia anteriormente. Al respecto, se introduce un nuevo artículo 47 bis, en donde que define el teletrabajo y las condiciones para ser realizado:

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.
2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

58. Boletín Oficial del Estado (23 de septiembre de 2020, págs. 79.929-79.971). En la consulta pública previa a la elaboración del proyecto normativo consistente en la modificación y elaboración de las condiciones para prestar trabajo por cuenta ajena a distancia que estuvo abierta hasta el 22 de junio de 2020, se indicaban algunos de los inconvenientes que hemos referido: en concreto, el horario continuo y la conectividad digital permanente. Véase: http://www.mites.gob.es/ficheros/participacion/historico/consulta-publica/2020/Proyecto_07_20200606_consulta_publica_gabinete_empleo.pdf [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020]. Como texto previo, en el Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia se propuso el artículo 18 sobre el derecho a la desconexión digital: https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/pdf/Proyecto_teletrabajo.pdf [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

59. Boletín Oficial del Estado (30 de septiembre de 2020, págs. 82.159-82.168).

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.
4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad.
5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

Conclusiones

La pandemia que estamos sufriendo por la COVID-19 ha supuesto en el ámbito laboral el teletrabajo, y nos estamos refiriendo al trabajo que anteriormente se desempeñaba de forma presencial. En el caso de la educación universitaria, el estado de alarma limitó el acceso a los campus universitarios y, fruto de ello, la conversión de la actividad del profesorado a una docencia *online* en su totalidad.

En este escenario, se plantea cómo ejercer el derecho a la desconexión digital que contempla el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, teniendo en cuenta la situación de hiperconectividad y la falta de desarrollo de este derecho. Son muchas las cuestiones que nos hemos planteado, ya que la teledocencia, o la virtualización del profesorado, ha supuesto un incremento de la carga laboral, al no estar convenientemente contemplado el derecho a la desconexión digital. Las múltiples herramientas que se tienen que utilizar para la docencia (videoconferencias, correo electrónico, plataformas para efectuar pruebas evaluadoras, las defensas virtuales de trabajos de final de grado, máster y tesis doctorales) han hecho inviable el ejercicio de tal derecho. Ello también guarda relación con la ausencia de buenas prácticas en el ámbito de este derecho, lo

cual ha supuesto un notorio incremento de la actividad laboral en comparación con las horas habituales de trabajo presencial.

El derecho a estar desconectados -que se aplica tanto a la actividad presencial como telemática- debería ser desarrollado a través de normas complementarias. Prueba de ello son los diversos convenios colectivos que sí hacen referencia al mismo, si bien no son todos los que regulan las actividades profesionales.

Quizá el sector que más ha acusado esta conexión permanente haya sido el de la docencia, pues tanto alumnado como profesorado se han visto abocados a un permanente estar conectados que lastra la productividad y la eficacia laboral y de aprendizaje. La desconexión digital debe ser una garantía y una herramienta para determinar la finalización de la jornada laboral, teniendo una potente razón de ser en el caso de la docencia *online*. En este sentido, sería conveniente concretar una distribución de la jornada y de los tiempos de disponibilidad, así como garantizar los descansos y desconexiones durante la jornada laboral.

Se necesitan, además, instrumentos adecuados y planes de trabajo establecidos, así como una «higiene mental», para evitar una saturación y provocar el estrés informático derivado de esta situación de emergencia sanitaria.

El escenario de la realización virtual de todas las actividades, sin establecimiento de límites legales y personales, ha derivado precisamente en una infracción del mismo y en una falta de tutela para su ejercicio. Consideramos, pues, que la actual regulación de trabajo a distancia no desarrolla suficientemente el derecho a la desconexión digital. En este sentido, hubiera sido deseable una precisión mayor y una delimitación de las garantías, ya que las dificultades de conciliación de la actividad laboral con la vida familiar, imposible por la inexistencia de unos criterios claros de ejecución, siguen obstaculizando en gran medida la puesta en práctica del derecho de desconexión.

Referencias bibliográficas

- ALTÉS TÁRREGA, J. A.; YAGÜE BLANCO, S. (2020). «A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege data». *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 1, núm. 2, págs. 61-87 [en línea] <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5539/3912> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].
- CARDONA RUBER, M^a. B. (2020). «Los perfiles del derecho a la desconexión digital». *Revista de Derecho Social*, núm. 90, págs. 109-126.
- COTINO HUESO, L. (2020a). «Los derechos fundamentales en tiempos del coronavirus: Régimen general y garantías y especial atención a las restricciones de excepcionalidad ordinaria». *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, núms. 86-87, págs. 88-102 [en línea] <http://www.elcronista.es/El-Cronista-n%C3%BAmero-86-87-Coronavirus.pdf> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].
- COTINO HUESO, L. (2020b). «Confinamientos, libertad de circulación y personal, prohibición de reuniones y actividades y otras restricciones de derechos por la pandemia del Coronavirus». *Diario La Ley*, núm. 9.608, págs. 1-20.
- COTINO HUESO, L. (2020c). «La enseñanza digital en serio y el derecho a la educación en tiempos del coronavirus». *Revista de Educación y Derecho*, núm. 21, págs. 1-29 [en línea] <https://revistes.uib.edu/index.php/RED/article/view/31213/31283> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].
- DOMINGO MONFORTE, J.; SALVADOR ÁLVAREZ, N. (2020). «Hiperconectividad digital y salud laboral». *Diario La Ley*, núm. 9.638, págs. 1-6.
- EUROFOUND; OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2017). Working anytime, anywhere: the effects on the world of work, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, y la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra [en línea] <http://eurofound.link/ef1658> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].
- GARCÍA, M^a. D. (2020). «La docencia desde el hogar. Una alternativa necesaria en tiempos del Covid 19». Polo del Conocimiento. *Revista científico-profesional*, vol. 5, núm. 4, págs. 304-324 [en línea] <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1386/2519> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].
- GONZÁLEZ TAPIA, M^a. L. (2020). «Derecho a la desconexión digital y teletrabajo». *Diario La Ley*, núm. 9.606.
- GONZÁLEZ TORRES, M. (2020). «Teletrabajo durante la pandemia del Covid 19». *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, núm. 158, pág. 67.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. (2020). «La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación». *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 31, págs. 1-13 [en línea] <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].
- LAGO MOREDA, A. (2020). «El teletrabajo en tiempos del coronavirus». *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 180, págs. 54-55.
- MANZANO SANTAMARÍA, N. (2018a). «Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo», *Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo* (INSSBT), págs. 1-4 [en línea] <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].
- MANZANO SANTAMARÍA, N. (2018b). «Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II):

factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo». *Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo* (INSSBT), págs. 1-8 [en línea] <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

MARÍN BOSCÁN, F. J. (2020). «Teletrabajo por Coronavirus: Hacia una Sociedad más Igualitaria?». *Noticias CIELO*, núm. 4, págs. 1-2 [en línea] http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/marin_noticias_cielo_n4_2020.pdf [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

MESSENGUER, J.; VARGAS LLAVE, O.; GSHWIND, L.; BOEHMER, S.; VERMEYLEN, G.; WILKENS, M. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Eurofound and the International Labour Office*, Geneva: Publicaciones Office of the European Union, pág. 80 [en línea] https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

MORENO VIDA, M^a. N. (2019). «Las facultades de control fuera de la jornada de trabajo: desconexión digital y control del trabajador». *Temas laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 150, págs. 161-185 [en línea] <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=2b21c38c-9049-41d0-b85b-c5690438dc18.pdf> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

NACIONES UNIDAS (s/f). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Objetivos de Desarrollo Sostenible* [en línea] <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/> [Fecha de consulta: 29 de agosto de 2020].

RAMÓN FERNÁNDEZ, F. (2019). «La normativa de protección de datos y derechos digitales en el ámbito de los recursos humanos: un reto para la sociedad y la legislación». En: *¿Se puede crear capital social? Innovación y tecnología: retos para los recursos humanos de las organizaciones*. Valencia: Tirant lo Blanch, págs. 202-227.

REQUENA MONTES, O. (2020). «Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva». *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 10, núm. 2, págs. 541-560 [en línea] https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5076 [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

SERVICIO INTEGRADO DE PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL. UPV (2020). «Protocolo interno de actuación ante la activación de la alerta sanitaria por coronavirus SARS-COV-2. Escenario de "Nueva normalidad"» [en línea] https://www.sprl.upv.es/docs_interes/2020_05_22_PROTOCOLO%20ACTUACI%C3%93N%20UPV%20V3-2.pdf [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

TORRES GARCÍA, B. (2020). «Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1, págs. 239-261 [en línea] http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/837/1053 [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

VALLECILLO GÁMEZ, M^a. R. (2020). «El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1, págs. 210-238 [en línea] http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/836/1052 [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

VICERRECTORADO DE ESTUDIOS, CALIDAD Y ACREDITACIÓN UPV (2020). «Instrucción del Vicerrectorado de Estudios, Calidad y Acreditación de la Universitat Politècnica de València, sobre medidas extraordinarias en coordinación con el vicerrectorado de alumnado, cultura y deporte y el vicerrectorado recursos digitales y documentación, para organizar la docencia y aprendizaje a distancia

frente a la suspensión de la docencia presencial por causa de la epidemia del virus COVID-19» [en línea] <http://www.upv.es/noticias-upv/documentos/11933-recomendacionesdocenciaadistanciaUPV.pdf> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

VIRTUAL UPV (2020) [en línea] <https://virtual.blogs.upv.es/> [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2020].

Cita recomendada

RAMÓN FERNÁNDEZ, Francisca (2021). «La desconexión digital y docencia universitaria *online* en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad». *IDP. Revista de Derecho, Internet y Política*, núm. 32 (marzo). UOC [Fecha de consulta: dd/mm/aa] <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i32.373744>



Los textos publicados en esta revista están –si no se indica lo contrario– bajo una licencia Reconocimiento-Sin obras derivadas 3.0 España de Creative Commons. Puede copiarlos, distribuirlos y comunicarlos públicamente siempre que cite su autor y la revista y la institución que los publica (*IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*; UOC); no haga con ellos obras derivadas. La licencia completa se puede consultar en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nd/3.0/es/deed.es>.

Sobre la autora

Francisca Ramón Fernández
 frarafer@urb.upv.es

Francisca Ramón Fernández es Licenciada y Doctora en Derecho por la Universidad de Valencia, y en la actualidad profesora titular de Derecho Civil en la Universidad Politécnica de Valencia, donde desarrolla su actividad profesional. En materia de Derecho TIC ha sido investigadora principal y colaboradora de diversos proyectos competitivos nacionales, bajo la dirección del profesor Lorenzo Cotino Hueso, catedrático de Derecho Constitucional de la UV, y de los profesores Javier Plaza Penadés y Luz M. Martínez Velencoso, catedráticos de Derecho civil de la UV. La difusión de la actividad investigadora se ha realizado en distintas monografías publicadas por editoriales de reconocido prestigio, y en revistas de impacto, siendo reconocida su trayectoria con diversos premios de investigación.