



De Conflictu Legum
Grupo de Investigación



Movimiento Carmona

POR LA FEMINIZACIÓN DEL DERECHO PRIVADO

SEMINARIO DE CONFLICTU LEGUM
«MUJERES Y COVID»

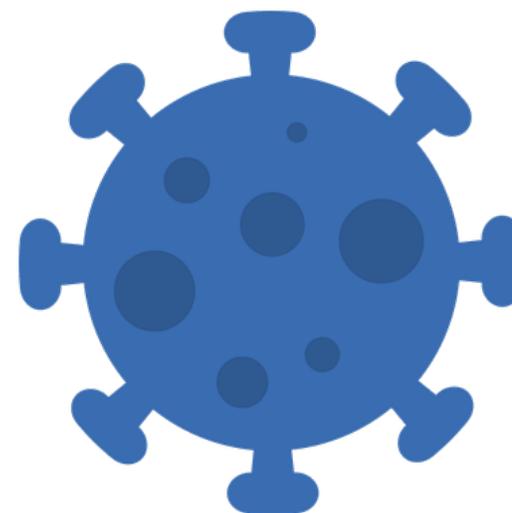
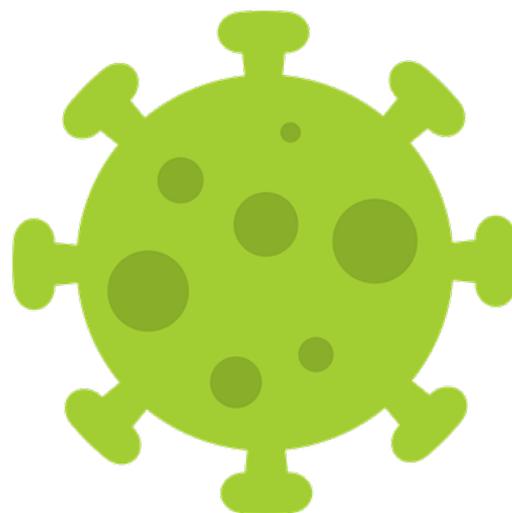
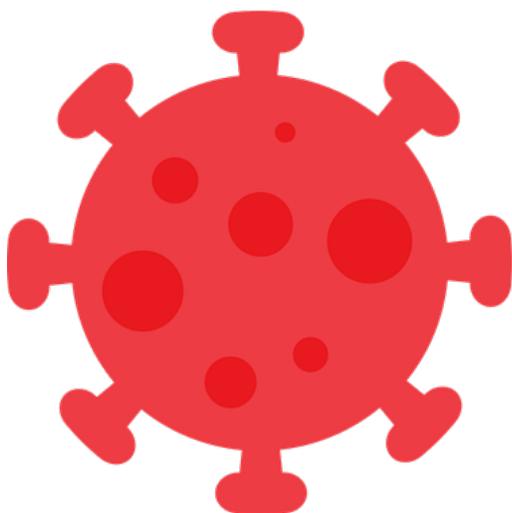
El Movimiento Carmona conmemora el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

El Derecho a la desconexión digital durante la pandemia

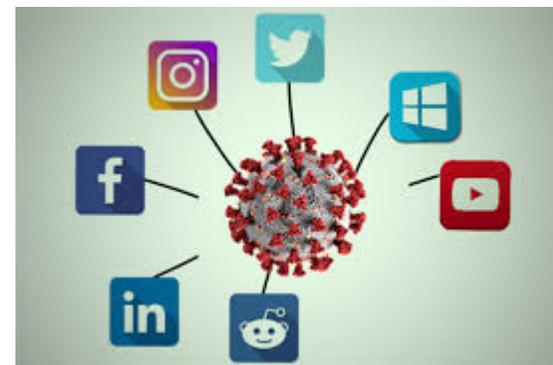
Francisca Ramón Fernández
frarafer@urb.upv.es



¿Qué escenario me encuentro después del 11 de marzo de 2020?



¿Qué pasó?





EAE Business School We make it happen

Made by Women for Everyone

Descubre más

EAE Women Initiative eae.es

ACTUALIDAD · MODA · BELLEZA · BIENESTAR · CELEBS · FEMINISMO · PLACERES · TRABAJO

EL PAIS

S | Trabajo
MODA



Los hombres en el despacho y las mujeres en la mesa del salón: cómo el teletrabajo ha evidenciado la desigualdad

Así se extrae de una investigación sobre género y desempleo llevada a cabo Aliya Hamid Rao, socióloga de la London School of Economics. En ella se concluye que la pandemia ha puesto en evidencia que el trabajo del hombre sigue siendo al que se otorga mayor prioridad (incluso a la hora de repartir los espacios).

MARÍA SÁNCHEZ | 21 FEB 2021 19:53



<https://smoda.elpais.com/trabajo/los-hombres-en-el-despacho-y-las-mujeres-en-la-mesa-del-salon-como-el-teletrabajo-ha-evidenciado-que-la-carrera-de-ellos-sigue-teniendo-prioridad/>



...hora de repartir los espacios).

MARÍA SÁNCHEZ | 21 FEB 2021 19:53



En muchos hogares donde los dos teletrabajan, ellas han quedado relegadas a los espacios menos tranquilos para trabajar. FOTO: GETTY

Además de severas consecuencias sanitarias, la pandemia del coronavirus está agravando otros problemas sociales como la brecha de género. Y es que las circunstancias en las que hemos tenido que vivir a lo largo del último año han contribuido a que las mujeres asuman más carga de trabajo y cuidados. Algo que se traduce, irremediamente, en renunciar o ver muy mermadas sus

EAE Business School

EAE Women Initiative

Continuemos construyendo un futuro más inclusivo y sostenible.

[Descubre más](#)

Made by Women for Everyone

eae.es

EAE Business School We make it happen

Made by Women for Everyone

[Descubre más](#)

EAE Women Initiative

eae.es

EAE Business School

EAE Women Initiative

Continuemos construyendo un futuro más inclusivo y sostenible.

[Descubre más](#)

Made by Women for Everyone

eae.es

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

(Derecho a la desconexión digital)

Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19

(preferente el trabajo a distancia)

Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo

(también prorrogó esa consideración preferencial del teletrabajo)

Derecho a la desconexión digital (art. 88 Ley Orgánica 3/2018)

- 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.

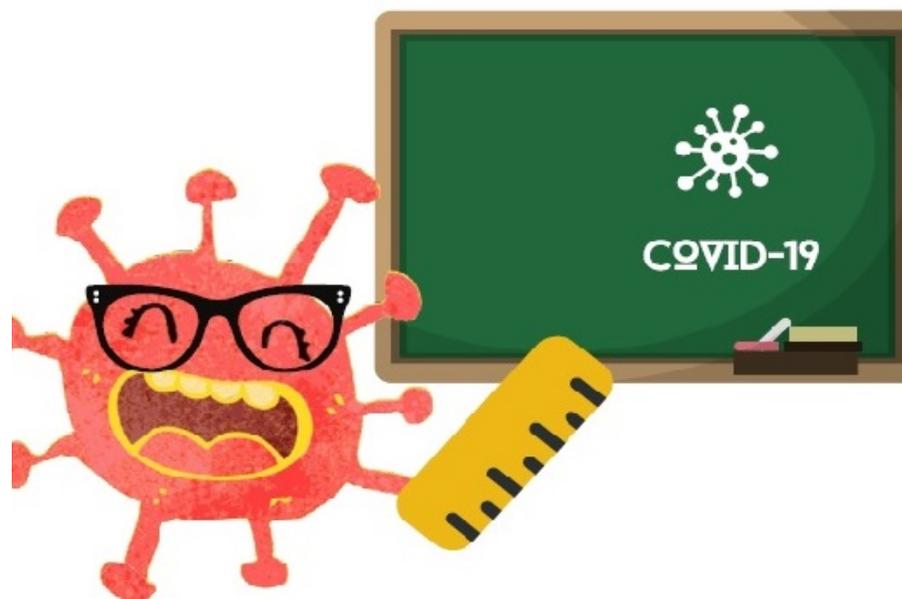
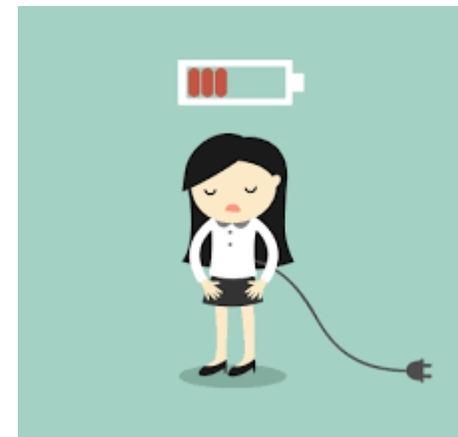
El derecho a la desconexión digital es el derecho que tiene todo trabajador a no estar conectado a dispositivos electrónicos (correo, teléfono, mensajería instantánea u otras aplicaciones informáticas) durante su tiempo de descanso y vacacional

La pretensión del precepto es evitar el peligro de trabajar en cualquier momento y sitio, lo que se conoce como *smart working*

- 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 Justicia, ha modificado la Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en dicha Administración, 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.bis



¿Desconexión digital o hiperconectividad?

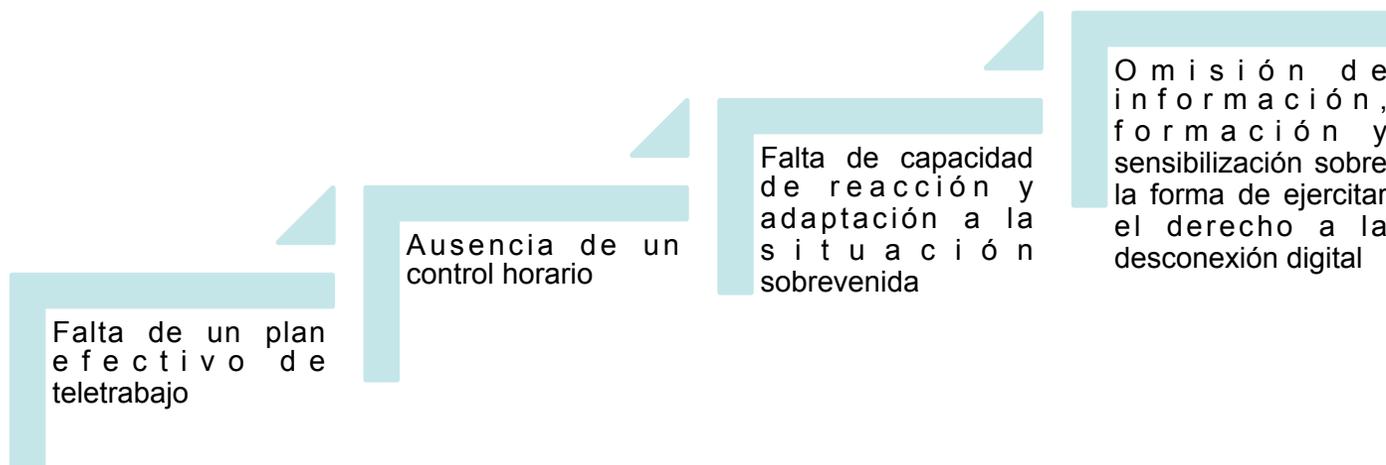


- Ausencia de desarrollo en el contexto de la universidad
- No ha ido acompañado de unas medidas, instrucciones y protocolos en donde el derecho a la desconexión digital se contemplara, y que el número de horas empleadas en la docencia *online* ha sido muy superior al habitualmente dedicado a la docencia presencial
- 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

- STSJ Valladolid, Sala de lo Social, de 8 de abril de 2019
- 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



Problemas detectados durante la pandemia



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»



Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (convalidado por Resolución de 15 de octubre de 2020)

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-19

¿Qué nos ha aportado la nueva regulación?

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia
(artículo 18: derecho a la desconexión digital)

Es un deber empresarial, y que la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos 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»

- 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



- 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-19, modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015
 - 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

- Durante la pandemia: incremento de la carga de trabajo
- Las múltiples herramientas para el teletrabajo han hecho inviable el Derecho a la desconexión digital
- Ausencia de buenas prácticas en el ámbito de este Derecho
- La desconexión digital debe ser una garantía y una herramienta para determinar la finalización de 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
- La actual regulación de trabajo a distancia no desarrolla suficientemente el derecho a la desconexión digital, y 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



MARÍN BOSCÁN, F. J. (2020). «Teletrabajo por Coronavirus: Hacia una Sociedad más Igualitaria?». *Noticias CIELO*, núm. 4, págs. 1-2. Disponible en: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/marin_noticias_cielo_n4_2020.pdf [Fecha de consulta: 03 de marzo de 2021].

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. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1386/2519> [Fecha de consulta: 03 de marzo de 2021].

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. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.7238/idp.v0i31.3208> [Fecha de consulta: 03 de marzo de 2021].

RAMÓN FERNÁNDEZ, F.: «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*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, págs. 202-227.

-«La desconexión digital y docencia universitaria online en tiempos de pandemia por la COVID-19: una ilusión más que una realidad», *Revista Internet, Derecho y Política, I D P*, núm. 32, 2021, págs. 1-15. Disponible en: <https://www.raco.cat/index.php/IDP/article/view/373744/468833> [Fecha de consulta: 03 de marzo de 2021].



De Conflictu Legum
Grupo de Investigación



Movimiento Carmona

POR LA FEMINIZACIÓN DEL DERECHO PRIVADO

SEMINARIO DE CONFLICTU LEGUM
«MUJERES Y COVID»

El Movimiento Carmona conmemora el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.

El derecho a la desconexión digital durante la pandemia

Francisca Ramón Fernández
frarafer@urb.upv.es