

Derecho educativo y docencia universitaria: el teletrabajo y el derecho a desconectarse

Education Law and University Teaching: Teleworking and the Right to Disconnect

RENÉ FRANCISCO PÉREZ LÓPEZ

MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR, MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN CON ACENTUACIÓN EN LIDERAZGO. PROFESOR TITULAR DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Resumen

Este trabajo se propone evidenciar la necesidad de regular las jornadas largas a las que se ven sometidos los profesores, particularmente en el contexto de la modalidad a distancia o la atención remota provocada por el COVID-19. Se analiza el ejercicio de la docencia en el contexto del COVID-19, evidenciando las situaciones particulares a las que se enfrentan los profesores y la necesidad de separar las horas laborales de las horas de descanso. Se analiza la normativa internacional en materia de descanso para el trabajador y para el docente. Se cierra con una breve reflexión sobre el derecho a desconectarse para separar efectivamente las horas de trabajo de las horas laborales, descansar y cuidar la salud.

Palabras clave: Covid-19, docencia universitaria, teletrabajo, derecho a desconectarse.

Abstract

This article claims the need to regulate the long working hours to which university teachers are subjected, particularly during the online teaching or the remote assistance caused by COVID-19. Teaching within the COVID-19 context is analysed, thus highlighting the particular situations that university teachers must face and the need to separate the hours of work and rest. International regulation on rest for both workers and teachers is scrutinised. The article finishes with a brief reflection on the right to get disconnected and effectively separate the working hours from the rest hours, in other words, the right to rest and to care for their personal health.

Keywords: COVID-19, university teaching, telework, the right to disconnect.

1. INTRODUCCIÓN

De 1931 a 1944 gobernó en Guatemala, el general Jorge Ubico Castañeda, quien, como todo dictador, mantenía redes de colaboradores a quienes enlazaba de diferentes maneras. Una de ellas, era el compadrazgo. Ubico, apadrinaba en su bautismo a los hijos de muchas personas en diferentes localidades y así se convertía en padrino y compadre. Se cuenta que en una ocasión recibió la visita de uno de sus compadres, quien le pedía trabajo como empleado público. El señor no tenía ninguna preparación específica, sin embargo, cuando el presidente le preguntó qué plaza o puesto quería, el hombre, sin mucho pensarlo le contestó: «aunque sea de maestro, compadre».

Esta anécdota, parece ilustrar la valoración que se tiene del trabajo docente. Se ha visto, y se ve con frecuencia, que algunos profesionales no docentes que no tienen éxito en la práctica de su profesión, terminan ejerciendo de profesores en las universidades. De allí viene aquel dicho que dice: «el que sabe, sabe y el que no es profesor». Por otra parte, los profesores que han estudiado educación, pedagogía y disciplinas afines, a veces se encasillan tanto en su especialidad que se estancan en su formación y se quedan en su zona de comodidad. Quizá por eso se ha llegado a creer que es más fácil «pedagogizar» a los especialistas que «especializar» a los pedagogos.

La actual situación del COVID-19, ha venido a evidenciar muchas situaciones interesantes en relación con la profesión docente. La mayoría de estudios se centran en el papel del profesor en los nuevos contextos de educación a distancia o de atención remota por emergencia, en la necesidad de desarrollar competencias digitales, en las desigualdades en el acceso a internet y herramientas de la tecnología, en la importancia del papel del docente en la educación, entre otras cosas. Incluso se ha escrito sobre cómo los docentes han perdido la privacidad y cómo prácticamente financian con sus ingresos el costo del internet y de su equipo de trabajo. Pero solo algunos estudios se centran en algo que está afectando a los docentes en el ejercicio de su profesión: la sobrecarga de trabajo, la expectativa de que pueda y deba atender a cualquier hora del día y de la noche todos los días de la semana. En otras palabras: el derecho a desconectarse.

2. EL EJERCICIO DE LA DOCENCIA Y EL TRABAJO DESDE CASA EN EL CONTEXTO DEL COVID-19

No cabe duda que el ejercicio de la docencia en cualquier nivel, exige enfrentarse a nuevos contextos y requiere del profesor cumplir muchas expectativas. Con llegada del siglo XXI, también se promueven transformaciones sociales, políticas, económicas y especialmente la expansión y desarrollo de las tecnologías digitales y la globalización que contribuyen a marcar nuevos modelos en las relaciones entre las instituciones, las personas y la sociedad en general (Baltodano Enríquez, 2020).

La época actual exige del docente nuevos marcos de pensamiento como condición indispensable para enfrentar los entornos académicos apoyados en herramientas tecnológicas a fin de contribuir a optimizar el proceso educativo, pero también para mantenerse vigente en el campo laboral. Por estas razones, repensar la formación docente es tanto tarea de los especialistas como de quienes ejercen en esta noble labor en el día a día. Reflexionar sobre la docencia y la formación docente es «uno de los principales retos del educador del siglo XXI» (Romero y Villasmil, 2017, p. 148). La revolución digital ha transformado los modos de hacer, actuar y formar en el ámbito universitario (Cabero-Alemenara et al., 2020). A parte de conocimiento Pedagógico, se requiere conocimiento de la especialidad y conocimiento tecnológico.

Más interesante aún es la necesidad del docente de «reinventarse» o de «transformarse» para adaptarse a las nuevas exigencias generadas por la emergencia del COVID-19. Esta situación requiere el fortalecimiento de competencias docentes y el desarrollo de competencias digitales que, no siempre, los profesores están dispuestos a realizar. Como lo ilustra un estudio realizado con 383 docentes de la UNAM, México, encuestados en línea a finales de marzo de 2020; los principales problemas que a los que se enfrentaron fueron: logísticos, relacionados con la administración manejo del tiempo, horarios de clases, disponibilidad de espacios físicos para la atención a distancia; tecnológicos, concernientes con el acceso a internet, tenencia de equipo de cómputo, conocimientos para el manejo de plataformas educativas (Learning Management Systems [LMS]); pedagógicos, vinculados al conocimiento de estrategias didácticas para ambientes virtuales, trabajo con grupos a distancia, evaluación en línea de los aprendizajes; y problemas socioafectivos, específicamente sentimientos de frustración,

ansiedad, cansancio, presión de autoridades, tristeza (Sánchez Mendiola et al., 2020). Esa carga emocional y estrés extra, obligó a algunos profesores a retirarse o jubilarse.

Al inicio de la pandemia, las universidades se vieron en la necesidad de proteger del contagio a los trabajadores y estudiantes, pero también de seguir con la prestación de los servicios académicos. Mientras a los estudiantes se les ha atendido a distancia o en forma remota, los profesores han debido trabajar desde su casa. La única opción fue el teletrabajo.

Se puede definir el teletrabajo como «la actividad laboral que se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa y con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación» (Vicente-Herrero et al., 2018). El teletrabajo se ha constituido en la nueva manera de realizar el trabajo y en el caso de los profesores, atender a los estudiantes desde casa es ahora la forma de llevar a cabo la función docente.

Un asunto importante es que no se ha orientado a los profesores sobre los riesgos físicos, emocionales, psicológicos y sociales que implica el teletrabajo. Como dicen Hirmas y Cisternas (2020):

Para los profesores, el teletrabajo ha significado una fuerte carga laboral. No sólo se ven desafiados por el uso de nuevas tecnologías, de las redes sociales y su apropiación en función de lo educativo, sino también por diseñar materiales de enseñanza que prescindan de la mediación docente, que estén contextualizados al ámbito familiar, a la diversidad de estudiantes, que consideren la ausencia de recursos tecnológicos, de materiales de aprendizaje y las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentran los niños. Adicionalmente, son los propios docentes y profesionales de apoyo quienes se ven llamados a brindar el acompañamiento afectivo a sus estudiantes. Son tiempos extenuantes para quienes se toman este desafío bien en serio, (p. 9)

Dada la preocupación por las consecuencias del trabajo en casa, se han realizado varios estudios al respecto. Son interesantes los resultados de una investigación realizada en Ecuador con el objetivo de detectar el factor de riesgo psicosocial e incidencia de la fatiga normal y fatiga crónica, involucró a 103 docentes de varias universidades y de diferentes edades. Se identificó a los docentes que superan los 39 años como el grupo más afectado por carga y fatiga mental por actividades de teletrabajo. Se halló que, «la

afectación por fatiga mental simple y crónica es proporcional y afecta significativamente a todos los grupos» (Terán Villacís et al., 2021, p. 7).

En otro estudio con una metodología de carácter exploratorio, cualitativo de corte transversal, también efectuado en Ecuador, en el que se incluyó a 13 de 15 profesores, con el método de grupo focal, se evidenció lo siguiente: el 46% de los participantes son siempre interrumpidos en sus horas de descanso por medio de llamadas a sus teléfonos. Con mucha frecuencia, el 54% recibe mensajes en su teléfono móvil y el 46% mensajes de correo electrónico fuera del horario laboral. Esto indica que las herramientas tecnológicas podrían considerarse como factores predisponentes para generar tecnoestrés en los trabajadores (Rodríguez González y Cantos Santana, 2021). Este estudio también encontró que las herramientas de conectividad funcionan como estresores, al permanecer, los docentes conectados las 24 horas del día, los siete días de la semana.

Las largas jornadas laborales a las que obliga el teletrabajo, no solo producen estrés, también afectan físicamente. Una de esas afecciones son los trastornos musculoesqueléticos que vienen a ser la patología más frecuente en el teletrabajo, generan discapacidad y disminuyen la productividad. Sobre este tema se realizó un estudio transversal con la participación de 110 docentes universitarios peruanos que atienden sus clases en la modalidad de teletrabajo. Los resultados indican (García-Salirrosas y Sánchez-Poma, 2020):

La prevalencia de los trastornos musculoesqueléticos en el 100% (n=110) de la población encuestada. Se encontró con mayor frecuencia en columna dorso-lumbar 67.2% (n=71), en menor porcentaje en el hombro 44.5% (n=49), muñeca/mano 38.2% (n=42) y en el codo antebrazo 19.1% (n=21). Los docentes relacionaron estos trastornos musculoesqueléticos a posturas prolongadas en el rango de 26.8% -50% y 12.5% -26.8% a largas jornadas laborales. El grupo etario predominante fue de 41-50 años, 39.1% (n=43), y de 31 a 40 años. 28.2% (n=31). El 70.9% (n=78) fueron varones y 29.1% (n=32) mujeres. (p. 301)

Se concluye que existe una alta prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en los docentes participantes en el estudio, principalmente en la columna dorso lumbar y en el cuello, relacionadas con las posturas prolongadas (mayor a 10 horas), las largas jornadas laborales durante 5 a 7 días a

la semana y el uso de mobiliario inadecuado (García-Salirrosas y Sánchez-Poma, 2020, p. 304).

El teletrabajo docente obligado por la pandemia de COVID-19, ha tenido consecuencias en la salud de los profesores. A esa conclusión se llega en el estudio titulado *Implicaciones de la Pandemia por COVID-19 en la salud docente Revisión Sistemática* de Cervantes Holguín (2021). Se evaluaron 82 artículos relacionados con investigaciones sobre salud docente y se analizaron 26 de ellos. Refiriéndose a la situación provocada por la pandemia se concluye que «la suma de factores externos e internos provocaron cambios en la salud/enfermedad física y mental del profesorado en el escenario internacional. Por otra parte, el teletrabajo, como política educativa, trastocó la vida personal, profesional y familiar del profesorado» (Cervantes Holguín, 2021, p. 133). Y, al referirse específicamente a la salud, afirma que «los estudios recientes respecto de la salud docente confirman las formas de dominación sobre el magisterio: la precarización de las condiciones de trabajo y la desvalorización social de la docencia marcan la experiencia corporal/emocional del profesorado (p. 134).

No cabe duda de que esta temática es de importancia para quienes ejercen la docencia, pero también para quienes se forman como docentes porque abordar, enfrentar y por qué no, intervenir la realidad puede ser clave en la prevención de enfermedad y en la promoción de la salud de los docentes. Sobre todo, porque, aunque el teletrabajo no comenzó con el COVID-19, si se acentuó y es muy posible que las empresas, incluidas las universidades, principalmente las universidades privadas, vean el teletrabajo como una mejor opción para economizar recursos propios en detrimento de la salud, el tiempo y recursos de los trabajadores docentes.

El teletrabajo también ha venido a acentuar desigualdades de género, que ya existían antes del COVID-19, tanto en el ambiente laboral como familiar (Actis Di Pasquale et al. (2021), lo que implica mayor carga de trabajo para la mujer y por lo tanto más perjuicios para su salud.

Esta situación ha afectado a todo el mundo. En España el teletrabajo se impuso a gran escala en 2020. Como su implementación no estaba prevista, «los teletrabajadores, confinados en el contexto doméstico, tuvieron que asimilar una realidad laboral a distancia sin recursos ni preparación y a cargo de sus hijos en ausencia de escuelas» (Valenzuela-García,

2020, pp. 31-32) El trabajo desde casa implicó, entre otras cosas, un aumento considerable de la carga laboral.

3. EL DERECHO AL DESCANSO EN EL TRABAJO EN EL DERECHO INTERNACIONAL

El trabajo es una actividad fundamental en la vida de todo ser humano. Es algo más que un factor en la economía y afecta directamente la vida de la gente. Como dicen los reconocidos economistas Samuelson y Nordhaus (2006):

Los trabajadores son personas que desean buenos trabajos con salarios elevados para poder comprar los bienes que necesitan y desean. Necesitan alimentarse, pero también tienen sentimientos, por lo que naturalmente se preocupan tanto por la calidad como por la cantidad de los empleos. (p. 238)

Por otro lado, estar sin trabajo o desempleado, no solo ocasiona a las personas un problema económico y social, también tiene repercusiones sociales, y psicológicas para el trabajador sin empleo (Samuelson y Nordhaus, 2020). Quizá por el miedo a perder el trabajo y el sufrimiento que esto significa, muchos trabajadores, incluidos los profesores, soportan muchas situaciones desventajosas para ellos en el trabajo. Una de esas desventajas son las largas jornadas de trabajo.

Se sabe que, durante la Revolución Industrial, las condiciones de trabajo eran terribles, la salubridad pésima en los grandes centros de trabajo. «Lo común era una semana de 84 horas, con tiempo para desayunar y a veces para cenar» (Samuelson y Nordhaus, 2006, p. 239). En las largas jornadas solo había tiempo de desayunar y a veces para cenar. Con el tiempo surgió la necesidad de legislar sobre el derecho al descanso.

En referencia al derecho al descanso en los instrumentos de Derecho internacional, en la *Declaración Universal de Derechos Humanos* se encuentra el Artículo 24, que indica que «Toda persona tiene derecho al descanso, disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas» (Organización de las Naciones Unidas, 1948). Aunque aquí el texto parece un poco vago, cuando dice «duración razonable del trabajo» en lugar de haber dicho: «duración razo-

nable de la jornada de trabajo,» se interpreta con relación a las horas de la jornada laboral diaria o semanal.

En cuanto a la limitación de la jornada laboral, es pertinente agregar que, en 1919, se firmó el *Convenio sobre las horas de trabajo (industria)*, instrumento jurídico que entró en vigencia el 13 de junio de 1921 y que la fecha presenta 52 ratificaciones y una denuncia. El artículo 2 establece (Oficina Internacional de Trabajo, 1919):

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana.

Lamentablemente los tres incisos del artículo 2 y los de los artículos siguientes están dedicados a establecer excepciones a la regla y, como ya se sabe, el respeto a la jornada laboral de 8 horas al día y de 48 por semana no siempre ha funcionado en la realidad.

Otros instrumentos jurídicos valiosos que pueden encontrarse en el portal de la Organización Internacional del Trabajo, denominados (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1919), son:

- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30).
- Convenio sobre las cuarenta y ocho horas, 1935 (núm. 47).
- Recomendaciones sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116).
- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14).
- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106).
- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132).
- Convenio sobre trabajo nocturno, 1990 (núm. 171).
- Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm.175).

Del *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)*, se destaca lo siguiente:

Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión *horas de trabajo* significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador. (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1930)

Es importante que en el texto del citado artículo se diferencia claramente el significado de horas de trabajo y el de periodos de descanso. «Horas de trabajo significa tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador», o de su representante, y lo más destacado es que establece que los periodos de descanso son aquellos en los cuales el mismo personal, «no se halle a la disposición del empleador». Esta diferenciación es muy valiosa dado que, en las actuales circunstancias, la mayoría de trabajadores incluidos los docentes se sienten obligados a estar permanentemente con sus dispositivos electrónicos encendidos y conectados. Y, por su parte, los empleadores del sector privado o sus representantes, o funcionarios del sector público de todos los niveles, amparándose en el cargo o la posición que ocupan en las organizaciones, consideran que los trabajadores de menor jerarquía, deben estar a su disposición a cualquier hora del día y de la noche.

En la actualidad es frecuente recibir mensajes de WhatsApp, de correo electrónico e incluso llamadas al teléfono móvil, comunicando disposiciones de última hora, requiriendo insumo de trabajo, documentos o informes fuera del horario y muchas veces con sentido de urgencia que no la tiene porque pudieron planificarse o comunicarse oportunamente en los horarios de trabajo establecido.

Otra práctica muy común, es planificar y realizar actividades de capacitación, llámense: talleres, conferencias, webinars, conversatorios o encuentros académicos, más allá del horario laboral, en días no hábiles, incluyendo días de asueto y periodo de vacaciones.

Ante esta situación y ante el temor de ser considerados poco colaboradores o para mantener sus contratos de trabajo de trabajo, gran cantidad de docentes se ven obligadas a sacrificar el tiempo libre que deberían dedicar para estar con la familia, e incluso horas de comida y de descanso. Es necesario entonces, darle vida a esta norma para que se respete efectivamente y se delimiten claramente en la práctica diaria, las horas de trabajo de las horas de descanso.

Del *Convenio sobre las cuarenta y ocho horas*, 1935 (núm. 47), se cita y comenta el artículo 1, que copiado literalmente dice:

Artículo 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor:

- (a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores;
- (b) de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro. (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1935)

En este texto, queda establecido el principio tutelar del derecho del trabajo, puesto que establece con meridiana claridad que la aplicación de horario laboral de cuarenta horas a la semana se debe aplicar de forma tal «que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores». Porque da la casualidad que muchas veces, el trabajador no tiene que estar físicamente en el centro de trabajo más allá de las cuarenta horas establecidas, pero el trabajo asignado debe llevarse a casa para ser concluido. Esta situación es muy frecuente con los docentes. En algunos países como Guatemala, el horario de clases es moderado pero este tiempo debe estar dedicado totalmente a la atención del alumnado en clases presenciales antes de la pandemia o en clases remotas durante el cierre de las instituciones educativas en la actualidad. Sin embargo, en ese horario por lo general no se incluyen el tiempo dedicado para la planificación de las clases y para diseñar las experiencias de aprendizaje. Tiempo para la evaluación y para las tutorías. Lo interesante es que los informes periódicos que se presentan a las autoridades, si deben incluir todas las actividades, independientemente de si el docente lo realizó en las horas laborales pagadas o lo hizo en sus horas de descanso. Esto por supuesto, ocurre con profesores responsables y comprometidos con su profesión, porque también los hay quienes no cumplen y de todas maneras informan que hicieron A o B, aunque no puedan evidenciar lo informado.

En relación con el instrumento titulado: *Recomendaciones sobre la reducción de la duración del trabajo*, 1962 (núm. 116), el documento reco-

mienda reducir progresivamente la cantidad de horas a trabajar hasta llegar a las 40 horas semanales, en cada país y rama de actividad económica. El punto a destacar aquí es el reconocimiento de las horas extraordinarias trabajadas más allá del horario laboral normal y la correspondiente remuneración a tasas superiores a las de las horas normales (ver principios 16 al 19; Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1962).

Sobre el pago de horas extraordinarias, es común en muchas profesiones y en diferentes trabajos técnicos, pero posiblemente hasta impensable en el trabajo docente. A los profesores no se les reconoce económicamente el trabajo realizado en horarios extraordinario, aunque es muy frecuente que los docentes trabajen más allá de su horario normal de trabajo. Lo más habitual cuando se quiere reconocer el trabajo extraordinario de un docente es darle un diploma de reconocimiento, una plaqueta o cuando mucho un certificado de regalo canjeable en determinado establecimiento comercial. Por alguna razón a los profesores hasta le gusta «trabajar» ad honorem, es decir sin sueldo. Quizá por esa razón un profesor universitario solía decir: «la docencia no enriquece, la docencia ennoblece». Sin embargo, debe recordarse lo que ya está plasmado en el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que «toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana...»

Los *Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)* y *Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)*, básicamente se refieren al mismo tema y lo que cambia es la rama económica. De estos convenios, que como todos los demás establecen excepciones, es importante destacar el Artículo 2, numeral 1, y el Artículo 6, numeral 1, respectivamente; en los que se manda que todas a quienes se apliquen estos convenios, «tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días». Muy importante: manda respetar el día de descanso de las minorías religiosas, siempre que sea posible (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1921; y Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1957).

El Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132), establece disposiciones que, quizá amparándose en las excepciones, no se cumplen en todos los países y empresas. Tal el caso de lo que determina el Artículo 3, numeral, al indicar que toda persona tiene derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima. Resulta que, aunque la norma establece que «Las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborables por un año de servicios» (Artículo 3, numeral 3), en la práctica, muchas organizaciones otorgan menos de ese tiempo. Al menos eso ocurre en Guatemala con los trabajadores de la empresa privada. Otro detalle muy interesante para los trabajadores es que las ausencias involuntarias causadas por una enfermedad, accidentes o maternidad cuentan como parte del periodo trabajado (Artículo 5, numeral 4) (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1970).

El *Convenio sobre trabajo nocturno*, 1990 (núm. 1719) establece que deben adoptarse disposiciones específicas a fin de brindarle protección a los trabajadores nocturnos, cuidar su salud, facilitar el cumplimiento de sus responsabilidades familiares y sociales y darles oportunidades de formación profesional. También manda darles una indemnización adecuada y ofrecer alternativas a las mujeres embarazadas (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1990).

Finalmente, de los instrumentos más relevantes que muestra el portal de la OIT, el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) define quien es un trabajador a tiempo parcial, indica que deben tener la misma protección que los trabajadores a tiempo completo, reconoce los derechos a la libre asociación sindical y a la negociación colectiva de condiciones de trabajo. Algo muy importante, previene que no deber ser considerados trabajadores a tiempo parcial «los trabajadores de tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales» (Art. 1, inciso d; Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1994).

Se puede afirmar que existe suficiente normativa internacional, vigente en los países que han firmado y ratificado dichos convenios, que protegen los derechos de los trabajadores y regulan lo relativo a las horas laborales, los días de descanso y las vacaciones pagadas. La realidad no siempre

corresponde con la normativa y es allí donde los educadores y formadores tienen el deber de mostrar a los futuros profesionales de la educación, que es un deber conocer la legislación vigente para acogerse a ella, demandar su cumplimiento y por supuesto, actuar en consecuencia en la vida personal, a fin de empezar en casa.

4. EL DERECHO DEL DOCENTE AL DESCANSO, LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO Y EL DERECHO A DESCONECTARSE

4.1 El derecho al descanso del docente

Al revisar las bases de datos en busca de artículos sobre el derecho educativo y el descanso del docente, el tema parece inexistente. No se encontraron artículos sobre estudios específicos sobre el tema. Un escrito, sin embargo, llamó la atención: *Profesores al límite: salí positivo ¿y ahora qué?*, lo escribe un profesor de la Universidad Virtual de Guanajuato. Cito lo que interesa para este tema:

En general, nuestra sociedad no sabe descansar y no nos damos permiso para hacerlo. Como consecuencia de la pandemia, muchos de nuestros ciclos han sido alterados y es muy común escuchar a las personas sentirse emocionalmente agotadas. Algunos síntomas como irritabilidad, incapacidad para concentrarse y falta de energía son señales muy claras de que necesitamos restaurarnos. (Sánchez Valtierra, 2021)

Los profesores no se dan permiso para descansar. A veces se creen invencibles, redentores, apóstoles, médicos, sacerdotes, consejeros, capellanes, héroes. Y es que en la actualidad hay una tendencia a rebasar los límites. La siguiente reflexión ayuda a entender esta realidad (Medina Villarreal, 2020):

Hoy parece que muchos creen que en este mundo el ser humano no tiene límites para trabajar, comer u organizar la vida. Incluso se considera como una persona «exitosa» a quien asume una actitud desafiante ante las demarcaciones tradicionales de la vida. Pareciera como si romper marcas mundiales o nacionales fuera una obligación para quienes desean triunfar. Pero la precariedad de la salud huma-

na, el agotamiento del cuerpo y los terribles escenarios a futuro de las enfermedades crónicas y degenerativas (diabetes, hipertensión arterial, arterioesclerosis, etc.) parecen recordarnos que estamos rebasando los límites de un estilo de vida saludable y adentrándonos en un terreno peligroso. (p. 76)

Este cuadro no excluye a los profesores. El trabajo exige mucho, pero hay que dar más. Los educadores siempre dan más, más y más. Parece que hay que satisfacer las expectativas de la comunidad educativa, de la comunidad académicas, de los empleadores, de los estudiantes, de todos, menos la propias y las de la familia. En este punto se rebasan los límites de la prudencia. Se sacrifica la salud y la vida.

4.2 La regulación del teletrabajo

La regulación del teletrabajo en España se basa en el *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo* de fecha 16 de julio de 2002, instrumento que define el teletrabajo, el ámbito de aplicación del convenio el carácter voluntario del teletrabajo, las condiciones del empleo, la protección de datos de la empresa y el respeto a la vida privada del trabajador. También regula el aspecto referido a los equipamientos de trabajo, la salud y la seguridad del empleado, la organización del trabajo, la formación, los pactos colectivos y la puesta en marcha del acuerdo (Consejo Europeo, 2002). Este convenio se complementa con Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003* (ANC 2003).

Según este acuerdo: «En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo» (numeral 9, párr. 2). Este aspecto que parece ser muy positivo a favor del trabajador, puede resultar perjudicial si el trabajador, o el docente para el caso que nos ocupa, organiza su tiempo en función de sus responsabilidades, pero debe terminar atendiendo asuntos fuera de su horario. Que es lo ya está ocurriendo en el trabajo docente que se realiza a distancia. El profesor organiza su tiempo con sus horarios de clases, se une a las sesiones convocadas por las autoridades de su institución por videoconferencia, planifica las clases, califica tareas, pero debe estar pendiente de mensajes de los directivos, de los estudiantes

o de otros colegas en momentos que van más allá de su horario normal de trabajo. Esta situación no sucedía en el trabajo presencial antes del COVID-19. El párrafo 2 del numeral 9, dice: «La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa» (numeral 9, párr. 2). Cuando habla se habla carga laboral, se puede (y debe) entender que se refiere el horario de trabajo y al nivel de productividad esperado de los demás trabajadores en las mismas condiciones, salvo el hecho de que el teletrabajador está en su casa.

En España no había definición ni regulación del teletrabajo en el Estatuto de los Trabajadores hasta que se contempló en el Real Decreto 3/2012 y en la posterior Ley que modificó el artículo 13 del texto legislativo, incluyendo dentro de las modalidades contractuales el trabajo a distancia y sustituyendo al denominado con anterioridad trabajo a domicilio.

El *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, mencionado arriba en el Art. 9, manda «respetar en todo momento los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley». En relación con el trabajo a distancia, esta misma norma establece lo siguiente:

Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.
3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabaja-

dor a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.
5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa. (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, 2012)

En los artículos anteriores se encuentran las características del trabajo a distancia, se establecen los derechos de los trabajadores y responsabilidades del patrono. Idealmente deberían equilibrarse los derechos y obligaciones, pero quizá porque el derecho laboral es tutelar, la balanza se inclina a favor de los trabajadores. Para este trabajo interesa destacar, el párrafo 1, del numeral 3 que dice así: «Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial».

Siempre en la legislación de España, otras normas relacionadas son el 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 y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Estas normas y la normativa de cualquier país en relación con el trabajo a distancia o el teletrabajo de alguna manera ya no corresponden a la reali-

dad actual. El teletrabajo con sus propias características, ha venido a trastocar la realidad de muchos. Aunque está relacionado con el tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, la salud y la seguridad laboral. Los derechos laborales relacionados con el teletrabajo, en general, no aparecen en los ordenamientos jurídicos de los países (Gómez de Nieto, 2021).

La era digital, pero particularmente el COVID-19, cambiaron las condiciones de trabajo especialmente de los docentes, quienes en el afán de atender a los estudiantes y hacer bien su trabajo a través de diversos recursos tecnológicos prácticamente se han convertido en una especie de esclavos del trabajo y rehenes de los recursos tecnológicos.

4.3 El derecho a desconectarse

Es interesante encontrar que, en la legislación de España, si está regulado el derecho a desconectarse. Esta normativa se promulgó antes de la pandemia del COVID-19 y corresponde la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. Por su importancia se copia literalmente:

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

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 accio-

nes 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 del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, 2018)

El derecho a la desconexión digital está tomando importancia como derecho laboral en diferentes países, pero la sola existencia de la Ley, no garantiza que los jefes, empleadores o sus representantes la respeten o que el titular de este derecho lo ejerza. Se hace necesario, por lo tanto, ejercitar efectivamente el derecho a desconectarse.

Por parte de los Estados, se necesita de medidas más fuertes como la anunciada recientemente en las noticias: El titular indicaba: «Portugal sancionará a los jefes que escriban a sus trabajadores fuera del horario laboral» (El Mundo, 2021).

5. CONCLUSIÓN

El teletrabajo y el uso de las herramientas de la tecnología para realizarlo, se acentuaron con la emergencia provocada por el COVID-19. A causa de esta situación, los trabajadores en general y los docentes en particular, se han visto obligados a trabajar desde su casa, con su propio equipo y recursos, largas jornadas de trabajo, que les roban el tiempo, la salud y el bienestar general. Se hace necesario regular el teletrabajo, en los países donde no lo está. Un factor primordial de las largas jornadas de trabajo es la conexión a los dispositivos electrónicos, por esta razón, un gran primer paso para delimitar el horario laboral del horario de descanso es ejercer el derecho a desconectarse.

Si el docente se desconecta, estará en gran medida, separando efectivamente las horas laborales de las horas de su descanso. Si lo hace, estará cuidando su salud, su bienestar y tranquilidad. Y, por extensión la salud, el bienestar y la tranquilidad de su familia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actis Di Pasquale, E., Iglesias-Onofrio, M., Pérez de Guzmán, S., y Viego, V. (2021). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, (31), 44-61. <http://nulan.mdp.edu.ar/3513/>
- Baltodano Enríquez, M. (2020). Perspectivas éticas de la docencia universitaria en América Latina: retos y desafíos en el siglo XXI. *Revista Educación*, 44(2), 1-17. doi.org/10.15517/revedu.v44i2.38677
- Cabero-Alemenara, J., Palacios-Rodríguez, A., Barroso-Osuna, J., y Rodríguez-Gallego, M. (2020). La competencia digital docente. *Aula Abierta*, 49(4), 363-372. doi.org/10.17811/rifie.49.3.2020.363-372
- Cervantes Holguín, E. (2021). Implicaciones de la Pandemia por COVID-19 en la salud docente. Revisión Sistemática. *Revista TEMas Sociológicos*, (28), 113-142. [10.29344/07196458.28.279](https://doi.org/10.29344/07196458.28.279)
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Tiempo de trabajo*. <https://bit.ly/36A9zle>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1921). *Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)*. <https://bit.ly/3JvooAZ>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1930). *Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)*. <https://bit.ly/3IucV6D>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1935). *Convenio sobre las cuarenta y ocho horas, 1935 (núm. 47)*. <https://bit.ly/36wNP9T>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1957). *Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)*. <https://bit.ly/3JytcsM>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1962). *Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)*. <https://bit.ly/3tt3Fex>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1970). *Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)*. <https://bit.ly/36gtaqR>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1990). *Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)*. <https://bit.ly/3ufIvjr>
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (1994). *Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)*. <https://bit.ly/3ww8RAn>

- Consejo Europeo. (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. UNED. <https://bit.ly/3JMrxzT>
- El Mundo. (2021, 16 de noviembre). *Teletrabajo. Derecho a desconectar: Portugal sancionará a los jefes que escriban a sus trabajadores fuera del horario laboral*. <https://bit.ly/3L5N4ni>
- García-Salirrosas, E. E., y Sánchez-Poma, R. A. (2020, 30 de diciembre). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19. *Anales de la Facultad de Medicina*, 81(3), 301-307. <https://doi.org/10.15381/anales.v81i3.18841>
- Gómez de Nieto, M. I. (2021). El teletrabajo y su regulación jurídica después del COVID-19. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3(5), 138-143. <https://bit.ly/3L7w8wO>
- Hirnas, C., y Cisternas, T. (2020). *Resignificando la escuela en el contexto de la pandemia. Principios, Recomendaciones e Ideas para la Acción*. Organización de Estados Iberoamericanos.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. (2018). <https://bit.ly/3ud7zaK>
- Medina Villarreal, A. (2020). *El chico de las fiestas. La historia de Sansón*. Agencia de Publicaciones México Central.
- Oficina Internacional de Trabajo. (1919). *Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo, OIT: <https://bit.ly/3rQtDYy>
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. (2012). Boletín Oficial del Estado. <https://bit.ly/37JNoJP>
- Rodríguez González, M. D., y Cantos Santana, E. M. (2021). *Teletrabajo y desconexión laboral en tiempos de pandemia, una prevención del riesgo psicosocial - Tecnoestrés*. <https://bit.ly/3ud88kS>
- Romero G., M. E., y Villasmil, J. (2017). Repensar la formación docente. Hacia el encuentro de una nueva perspectiva epistémica para su abordaje y resignificación. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 3(5), 133-148. <https://bit.ly/3qpogPb>
- Samuelson, P. A., y Nordhaus, W. D. (2006). *Economía, Decimotava edición*. McGraw-Hill.
- Samuelson, P. A., y Nordhaus, W. D. (2020). *Macroeconomía con aplicaciones a Latinoamérica*. Mc Graw-Hill.

- Sánchez Mendiola, M., Martínez Hernández, A. M^a., Torres Carrasco, R., de Agüero Servin, M^a. M., Hernández Romo, A. K., Benavides Lara, M. A., Rendón Cazales, V. J., y Jaimes Vergara, C. A. (2020). Retos educativos durante la pandemia de COVID-19: una encuesta a profesores de la UNAM. *Revista Digital Universitaria*, 21(3), 1-24. doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2020.v21n3.a12
- Sánchez Valtierra, J. A. (2021). *Profesores al límite: salí positivo, ¿y ahora que?* <https://bit.ly/3JAaEs2>
- Terán Villacís, D. A., Córdova Suárez, M. A., Muquinche Puca, J. P., y Gordón Villalba, P. D. (2021). Evaluación de la carga y fatiga mental en docentes por teletrabajo a causa del COVID-19. *Ciencia Digital*, 5(1), 6-14. doi:doi.org/10.33262/cienciadigital.v5i1.1515
- Valenzuela-García, H. (2020). Teletrabajo y amplificación de la desigualdad en la sociedad post-pandemia española. *Revista Andaluza de Antropología*(19), 14-36. dx.doi.org/10.12795/RAA.2020.19.02
- Vicente-Herrero, T., Torres Alberich, J. I., Torres Vicente, A., Ramírez Iñiguez de la Torre, M. V., y Capdevila García, L. (2018). El teletrabajo en salud laboral. *CES Derecho*, 9(2), 287-297. doi.org/10.21615/cesder.9.2.6.

CITA DE ESTE ARTÍCULO (APA, 7^a ED.):

Pérez López, R. F. (2022). Derecho educativo y docencia universitaria: el teletrabajo y el derecho a desconectarse. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (46), pp. 35-55.

