



Federación
de Enseñanza

www.feuso.es

SALUD LABORAL

nº 714

**EMERGENCIA
CORONA
VIRUS**

TIEMPO PARA EL OCIO Y LA VIDA PERSONAL

La desconexión digital en tiempos de pandemia: **hoy más necesaria que nunca**



Desde FEUSO hemos alabado la actitud del profesorado en este tiempo excepcional, pues ha sabido estar a la altura de las difíciles circunstancias que han tenido que vadear para continuar con su trabajo educativo y con la atención personalizada a sus alumnos. Pero lo excepcional no puede ser lo normal, tampoco en el terreno laboral. Y los docentes, tras meses de confinamiento y de entrega absoluta a su trabajo, necesitan, como todos los trabajadores, tiempo para su descanso, ocio y vida personal.

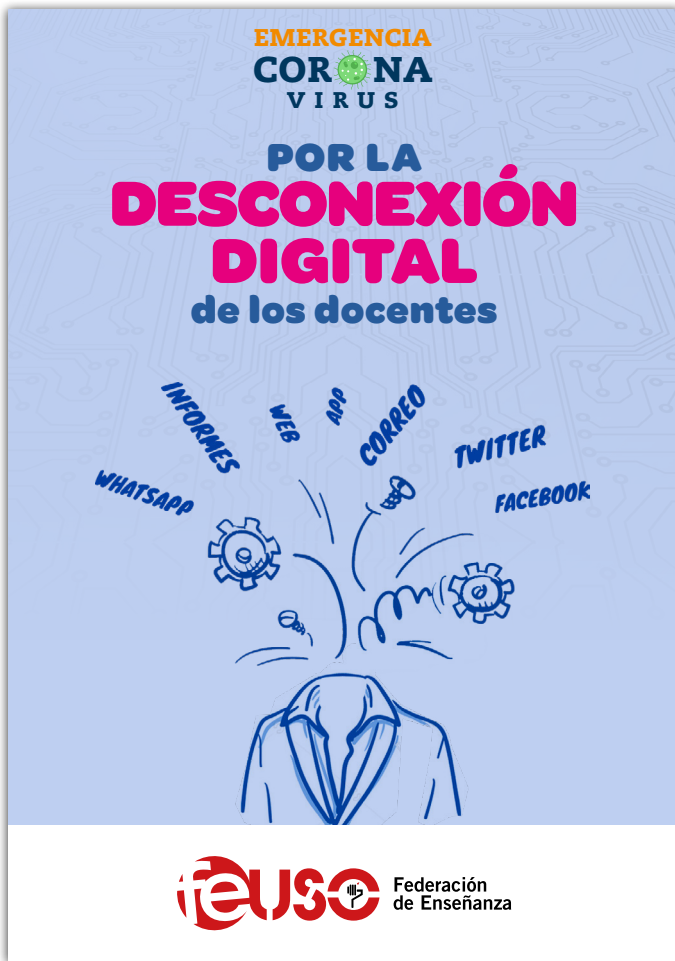
La entrada en vigor el pasado 14 de marzo del Estado de Alarma debido a la pandemia causada por el COVID-19 provocó el cierre de los centros educativos. De un día para otro, los docentes tuvieron que adaptarse a una nueva situación profesional: el teletrabajo. Este cambio, no solo ha alterado la forma de impartir las clases, sino que también ha multiplicado la cantidad de horas que los docentes están dedicando a esta manera de trabajar.

Los libros, cuadernos, bolígrafos, lapiceros y pizarras digitales o convencionales han dado paso a tablets, móviles, ordenadores, cámaras de vídeo y conexiones más o menos estables para poder realizar sus clases, enviar y responder correos electrónicos, contestar llamadas telefónicas y whatsapp, grabar vídeos o sesiones en streaming, hacer tutorías individuales o grupales a través de video llamadas... Es decir, el trabajo y la vida de los docentes ha dado un giro de 180 grados. La actual situación ha multiplicado la atención a las familias y al alumnado sin horario de ningún tipo, estando

disponibles las 24 horas del día, siete días a la semana.

La situación actual y los cambios que se vienen dando en los centros en los últimos años están provocando una gran preocupación entre los docentes debido a la gran cantidad de horas que, como nos han confirmado nuestros afiliados y delegados, pasan diariamente delante de las pantallas. Si sumamos el tiempo de teletrabajo a la actividad presencial, la jornada laboral es muy superior a la que debería realizar. Y esta situación se ha agravado durante la pandemia por la falta de formación en estas materias, la inexperiencia en la actividad online y la escasez de recursos. Tenemos que pensar que muchos docentes no tenían ni tienen los medios técnicos necesarios para afrontar estos retos. Además, el hecho de estar disponibles en todo momento puede provocar problemas de salud, agotamiento, ansiedad y estrés.

Estamos viendo también cómo pasados los días de confinamiento y, tras iniciarse la desescalada, el



fomento del teletrabajo sigue siendo una prioridad legislativa, pues el trabajo a distancia se ha convertido en una herramienta fundamental para la protección de la salud y la contención de la pandemia.

Por la generalizada aceptación del teletrabajo, ha llegado el momento de negociar y establecer las bases para aplicar este sistema de trabajo de manera adecuada, buscando regulaciones que

consideren las implicaciones que esta modalidad pueden tener en materia de salud laboral y desconexión digital.

Para USO, el teletrabajo es una herramienta útil y positiva que necesita de más recursos y adaptaciones para que su implantación en la enseñanza sea la apropiada. Este sistema de trabajo tiene grandes posibilidades, pero, a su vez, muchos peligros laborales y de salud laboral. Su regulación debe hacerse a través de la negociación colectiva, protegiendo como prioridad los derechos de los trabajadores.

En este momento, además, resulta imprescindible una regulación que proteja a los trabajadores más expuestos ante la nueva crisis económica que se avecina provocada por el COVID-19. Por ejemplo, Alemania ya ha anunciado que está elaborando una ley de teletrabajo como un derecho de los trabajadores, ley que está previsto se apruebe a finales del 2020. Esperamos que España no se quede atrás.

La Federación de Enseñanza de USO reivindica que se regularice la conexión digital del profesorado para que se respeten sus horas de descanso. FEUSO llevará a la negociación colectiva la desconexión digital como una necesaria reivindicación que garantice la justa limitación de la jornada laboral y la salud laboral de los trabajadores.



Imma Badia Camprubí
Secretaria de Acción Sindical
y Salud Laboral de FEUSO

La nueva Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos, que entró en vigor en diciembre de 2019, ampara al trabajador que no quiera responder mensajes fuera de su jornada, hasta el punto de que, si su superior le exigiera responder, podría denunciarle y ganar con relativa facilidad, pues se trataría de una sanción grave.

El artículo 88.1 de dicha Ley lo deja bien claro: *“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”.

Además, el punto 3 del mismo artículo dice: *“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 tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”.*