

Esclavos digitales | El movimiento a favor de la desconexión fuera del horario laboral, en alza

# El derecho a desconectar del trabajo, debate abierto

Olvidar las tareas pendientes al finalizar el horario laboral sigue siendo una utopía para muchos trabajadores, aunque cada vez más voces exigen que se legisle contra las jornadas kilométricas



POR  
Urko Urbieto

**E**l guión es siempre similar. La escena se inicia con el fin de una jornada laboral cualquiera. Digamos, con suerte, que sobre las 19 horas pones pies en polvorosa para realizar todos esos recados personales que tienes pendientes o, simplemente, relajarte con amigos o tu pareja. Con lo que no contabas es con ese

cente sonido de mensaje entrante que trastoca todos tus planes: un compañero te recuerda que hay algo que se te ha olvidado completar, una petición de última hora de un cliente a través del *email*, o tu jefe, que te avisa de una tarea que te tocará realizar urgentemente al día siguiente. Ese doble *tick* azul del WhatsApp, tan traidor, delata que has recibido y leído esa petición de última hora. Escapar es difícil. Y en tiempos de precariedad laboral y pánico al despido, tus deberes, muy a tu pesar, no han concluido como pensabas. «Toda esta nueva cultura de la atención permanente al trabajo precariza nuestra vida -recuerda Eva Cerdeiriña, secretaria de Acción Sindical y Política Social de Comisiones Obreras (CCOO)-. Y son horas extra que no te pagan. El fraude es altísi-

## SOLO EL 39 % DE LOS TRABAJADORES ASEGURA HABER DESCONECTADO DEL TRABAJO EN SUS VACACIONES

mo», recalca la sindicalista. La conectividad digital continua ha entrado en nuestras vidas casi sin darnos cuenta. Y lo peor es que no se miden las consecuencias físicas y mentales que, a la larga, puede acarrear esa hiperconectividad.

### CONECTADOS PERMANENTES

En el actual mercado laboral, mientras que el horario de la jornada sabemos perfectamente

cuándo se inicia, su final cada vez resulta más difuso. Visto lo visto, las nuevas tecnologías parecen no hacernos tan libres como nos prometían. Los *smartphones*, los portátiles minúsculos de última generación fáciles de transportar, así como contar con conexión a internet en casi cualquier lugar permiten contactarnos muy rápido. Puede ser una simple conversación de menos de un minuto, una duda que no cuesta nada responder... El problema es que, mentalmente, nos impide olvidarnos del trabajo. Estamos conectados al entorno laboral muchas más horas de las pautadas en los convenios y, por supuesto, sin cobrar un euro más.

Según diferentes encuestas realizadas este año por empresas de trabajo temporal, solo el 39 % de los trabajadores españoles asegura haber desconectado por completo de la rutina laboral este estío y sólo el 10 % es capaz de dejar



## Medidas para lograr la desconexión

- Cierre automático de los servidores de correo una vez finalizado el horario de trabajo y hasta el inicio del mismo al día siguiente.
- El establecimiento de periodos horarios en los que se prohíbe el envío de correos electrónicos entre empleados.
- Recoger una nota recordatorio del derecho a la desconexión en los correos electrónicos.
- Concienciar a los empleados en la reducción del envío de correos electrónicos.
- Promover la comunicación directa.
- Evitar poner en copia a personas que no están directamente relacionadas con el asunto.



## Beneficios para las empresas

- Mejorar la calidad de vida del empleado
- Reducir el absentismo laboral
- Aumentar la productividad
- Reducir el estrés de los empleados y mejorar su motivación
- Reducir la rotación de personal
- Mejorar el Employer Branding de la empresa
- Incentivar la conciliación laboral de los empleados

Esclavos digitales | El movimiento a favor de la desconexión fuera del horario laboral, en alza



## «Hay que acabar con esa tradición del presentismo»

**H**asta una experta como Lourdes Barros (Llucmajor, 1993), que trabaja en el ámbito de los recursos humanos y es vocal de Psicología del Trabajo y Organizaciones del Colegio Oficial de Psicología de Baleares (COPIB), tiene problemas para aparcar el trabajo en su tiempo de ocio. Con ella hablamos de la cultura de la empresa, conciliación laboral y flexibilización de horarios.

**¿La conexión digital continua es una realidad?**

—Por supuesto. Pero también se puede evitar. Depende de cada

trabajo. Hay que cambiar el modelo en esas compañías que tienen esa cultura de dar un móvil de empresa a cada trabajador, aunque no lo necesiten, porque entran en la dinámica de estar conectados a todas horas.

### La Entrevista

**LOURDES BARROS**  
vocal de Psicología del Trabajo y Organizaciones del COPIB

**¿Somos esclavos del trabajo por las nuevas tecnologías?**

—Depende de cada uno. Muchas veces la conexión digital con los mails, las llamadas y los mensajes de WhatsApp a un click hace que creamos urgente algo que, en realidad, no lo es. Uno tiene que pensar si hace falta enviar un correo a las 23 horas o es más fácil esperar a las 8 am.

**Eso es fácil decirlo, ¿pero cómo se cambian las tornas?**

—Haciendo entender a las empresas que hay que acabar con esa tradición obsoleta del presentismo. Calentar la silla porque sí no sirve para nada: ni son horas productivas para la empresa ni para el empleado.

**¿Esa conexión digital continua con el trabajo termina pasando factura a los empleados?**

—La OMS pautó el día a día en tres partes: 8 horas para trabajar, mismo tiempo para el ocio diario y 8 horas más para dormir. Si la jornada laboral se estira como un chicle durante un tiempo, no pasará nada; el problema viene si ese ritmo de trabajo dura mucho. Al final, la calidad del trabajo se resiente. ¿Cómo no va a suceder?



## Desconexión a la francesa

**E**l país gallo nos lleva la delantera en muchas cosas. Por ejemplo, quizá ni les suene, pero el 1 de enero de este año entró en vigor la *Loi Travail* o *Loi El Khomri*, o lo que es lo mismo, la reforma laboral francesa. Entre sus apartados más importantes, algunos muy controvertidos para los derechos de los trabajadores galos, destaca un punto innovador y pionero a nivel estatal: el derecho a la desconexión digital del empleado con su empresa una vez finalizada la jornada laboral. Con esta medida, las empresas de más de 50 empleados tienen que negociar con la plantilla en qué horarios los trabajadores tienen derecho a apagar el móvil y no ser molestados. El objetivo final pasa por lograr el respeto al tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar del trabajador. Lástima que ha terminado un tanto descafeinado, ya que la ley no establece ninguna obligación: solo será un acuerdo entre empresa y trabajadores.



de mirar el teléfono móvil por completo. Contra esa nueva cultura de alargar las horas de trabajo hasta el infinito levanta la voz un movimiento social que exige poner fin a las jornadas kilométricas. Es decir, que los trabajadores cumplan con su horario estipulado por convenio. El derecho a la llamada 'desconexión digital' se pone sobre la mesa. ¿Suena bien eso de que no contestar un WhatsApp del jefe se convierta en un derecho laboral? No cantemos victoria todavía.

### CASOS DE ÉXITO

Como país, Francia ha sido pionero en regular este derecho en su última reforma laboral -ver apoyo-. Quizá porque es líder europeo en suicidios, con casos tan llamativos como las de multinacionales como France Telecom o Renault Francia, que llegaron a ser investigados por la Fiscalía gala, ante la oleada de suicidas entre sus empleados. Mientras que en España, el Ministerio de Empleo ha mencionado en varias ocasiones la posibilidad de regularlo, sin ninguna concreción. Fátima Báñez, titular del ramo, señaló a finales del pasado mes de agosto que «no es un tema que pueda regularse directamente por decreto o por ley». Algo con lo que no está de acuerdo la responsable de Acción Sindical y Política Social de CCOO en las Islas: «Por supuesto que es posible regularlo. Solo hace falta voluntad política para hacerlo», argumenta Cerdeiriña.

Razón tiene la sindicalista. Les

pongo varios ejemplos: la multinacional francesa Michelin estableció hace unos años sistemas de alerta cuando un trabajador se conectaba más de cinco veces fuera de su jornada laboral. Y en Alemania, por ejemplo, Volkswagen directamente bloquea el acceso al correo en el

adelante. Sin duda

### EL MINISTERIO DE EMPLEO VE INVIABLE REGULAR POR LEY LA DESCONEXIÓN DIGITAL FUERA DEL HORARIO LABORAL

móvil entre las 18.15 y las 7.00 del día siguiente. Incluso en nuestro país, Axa Seguros ha sido la primera empresa en reconocer el derecho de sus empleados a no coger el móvil o a responder emails fuera del horario laboral «salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales», tal y como se recoge en su nuevo convenio colectivo. Todo un paso

**¿DESCONECTAR ES UN DERECHO?**

Aquí es cuando entra en escena el tema legislativo. ¿Es necesaria una regulación que garantice este derecho? Para sindicatos y expertos no hay duda: las nuevas tecnologías han logrado que la frontera entre vida laboral y personal sea especialmente borrosa. Es necesario actuar. Actualmente, en España no hay ninguna legislación específica sobre la desconexión, pero sí hay una que dice que cualquier trabajador pacta con su empresa las horas laborales (40 a la semana, por ejemplo) y no tiene ninguna obligación más allá de eso. «Hay que meter esta idea en la cabeza de los trabajadores: las horas extraordinarias son voluntarias, nadie tiene la obligación de realizarlas, salvo causa de fuerza mayor», especifica Eva Cerdeiriña, de Comisiones Obreras. Quizá la mejor opción pasara por una regulación adaptada a cada empresa, actividad y responsabilidades profesionales, recuerdan los principales sindicatos.