

## El ejecutivo también debe apagar el móvil al llegar a casa

No solo a los empleados les haría bien aplicarse la ley de desconexión francesa

Pablo Sempere  
10-01-2017

Desde hace algo más de una semana, el derecho a desconectarse fuera del trabajo rige en Francia. Este apartado de la reciente, y por otros asuntos polémica, reforma laboral, aprobada el pasado mes de julio, hace posible que los profesionales de una compañía cierren la sesión del correo electrónico y apaguen el teléfono móvil de la empresa al terminar su jornada. Pero no solo los empleados.

Los altos directivos, de quienes emanan las decisiones más importantes del día a día, también están sujetos a esta norma, con todo lo que esto supone para la organización y el funcionamiento de la empresa. Sirva como ejemplo el caso de Michelin, que ha instaurado un control de las conexiones a distancia para sus ejecutivos que trabajan con carácter itinerante entre las nueve de la noche y las siete de la mañana en los días laborables.

Para el profesor de organización de personas en el IE Business School, Diego Vicente, que el Estado regule y recurra a este tipo de medidas es una muestra de que no se están haciendo las cosas demasiado bien respecto a la conciliación de la vida personal y profesional de los empleados en general y de la alta dirección en particular: “Parece que estar disponible las 24 horas del día es un valor añadido que el jefe tiene que aportar a la empresa. Y no debería ser así. Todas las organizaciones tienen urgencias, pero estas no pueden convertirse en un hábito”, comenta.

Gran parte de la responsabilidad la tiene, prosigue, la propia compañía, que parece creer que sus ejecutivos deben estar libres en cualquier momento del día, “pero parte de la culpa también recae sobre los propios profesionales que se dejan llamar a esas horas. El directivo, por muy directivo que sea, debe aprender a decir no en horarios poco razonables”, prosigue Vicente, quien enfatiza en que el hecho de atender este tipo de cuestiones en momentos extralaborales, perpetúa y alimenta esta realidad.

Resulta obvio que esto no se ha sabido hacer. En España, al igual que ocurre en Francia, “cada empleado y directivo de una empresa tiene una jornada laboral fijada que no debería alargar, por ley, a través de los medios telemáticos”, prosigue Lara Vivas, abogada del despacho Cuatrecasas, Gonçalves Pereira. Dicho de otra forma, el directivo español, si recibe un correo electrónico fuera de su jornada laboral, no está obligado a responderlo. ¿Qué es lo que ocurre entonces? “Como suele suceder en la mayoría de los casos, la regulación va muy por detrás de la realidad, y en este caso, la revolución digital ha llegado antes que la educación sobre el uso tecnológico”, apunta Vivas. Por eso, “aunque nadie puede penalizarte por no atender el teléfono o el e-mail, sí se dan abusos y molestias en los descansos y vida personal de los profesionales”.

Por esa razón, continúa la jurista de Cuatrecasas, esta ley sirve para regular e incidir sobre una ley que ya existía previamente, “por ejemplo, poniendo en marcha algunos sistemas por los que se recomienda no enviar mensajes en fin de semana o de madrugada, o bloqueando el servidor para que un correo, aunque se envíe de noche, no pueda ser recibido por los

### Urgencia 'versus' importancia

Una de las mayores razones que hacen sonar el teléfono a horas intempestivas es no saber diferenciar entre lo urgente y lo importante. Diego Vicente, del IE, anima a seguir la Matriz de Covey.

Esta teoría clasifica todas las labores en cuatro casillas: importantes y urgentes; no urgentes, pero importantes; urgentes, pero de poca importancia; y, por último, ni lo uno ni lo otro. “El problema es que cerca del 90% de los directivos viven en el primer grupo, y sobre ellos recaen las labores que son importantes, pero también urgentes”, explica. Sabiendo balancear estos conceptos, el problema de las llamadas y correos a deshoras, cambiaría.

destinatarios hasta las nueve de la mañana del día siguiente”, ilustra Vivas. Precisamente en este punto incide la profesora del IESE y titular de la Cátedra Mujer y Liderazgo, Nuria Chinchilla: “Si alguien quiere mandar un mensaje a la una de la madrugada, que lo haga, pero que la empresa bloquee la recepción hasta el día siguiente, ya que muchos ejecutivos y el resto de profesionales pueden sentirse obligados, o presionados, a responder. Es una forma de forzar a cortar a quien no sabe hacerlo”.

Esto, sin embargo, supondría un problema a la hora de abordar los temas que realmente son urgentes. Para Chinchilla, este tipo de medidas sirven para propiciar un cambio de hábito. “Si cambia la cultura y forma de trabajar, los casos urgentes, solo cuando lo sean realmente, podrán solucionarse con una llamada telefónica. Hasta que eso ocurra, y para propiciar esta transformación, se debe ser estricto al principio, y desconectarse al llegar a casa”.

En la cuestión cultural también incide Diego Vicente, del IE: “El famoso carácter latino al que se recurre, muchas veces esconde una falta de planificación, de no haber previsto un cambio o de tener en poca consideración a los profesionales con los que se trabaja”. Esto se solucionaría, alude, con reuniones que tengan un orden del día fijado, contando con más profesionales para cometidos de peso, y sabiendo distinguir las tareas urgentes de las accesorias. También, afirma, “dimensionando el significado de la empatía, algo muy importante en la empresa”.