

¿Es solo márketing el derecho a desconectar?

A veces la desconexión digital es un derecho vacuo, no dotado de medios de control efectivo ni de responsabilidad empresarial

Jesús Lahera Forteza
30 de enero de 2019

Los trabajadores de muchos sectores suelen tener herramientas digitales para prestar el trabajo dentro de la organización empresarial. La atención y respuesta a correos electrónicos profesionales, la comunicación a través del móvil de empresa, y el uso de variados medios digitales a disposición del trabajador, forma parte de muchos paisajes laborales. Es evidente que el trabajador, en su jornada de tiempo de trabajo efectivo, debe utilizar, si es necesario, estos medios y que la empresa, en ejercicio de su legítimo poder contractual de dirección, puede ordenar su atención y uso profesional. El problema de muchos trabajadores es que esta conexión digital laboral se prolonga, a veces, fuera de la jornada laboral, invadiendo tiempos de descanso y espacios de vida personal. De ahí que se plantee la desconexión digital del trabajador como uno de los mayores retos de las relaciones laborales del siglo XXI.

El art. 88 de la reciente Ley de Protección de Datos Personales 3/2018 ha reconocido, por primera vez en España, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: “los trabajadores y empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. El precepto se remite a la negociación colectiva y a las políticas internas de recursos humanos para dar contenido específico y forma a las modalidades de ejercicio de este nuevo derecho. La opción, inspirada en la ley francesa en la materia de 2016, necesita así de este complemento para lograr el objetivo deseado, asegurar un auténtico descanso al trabajador, fuera de su jornada laboral y durante las vacaciones.

La norma tiene buenas intenciones y el desarrollo convencional y/o interno de la desconexión digital en las empresas, en los próximos años, podrá determinar el alcance real de este nuevo derecho de los trabajadores. Pero es fácil intuir que, en muchas ocasiones, la desconexión digital va a ser un derecho vacuo, no dotado de medios de control efectivo ni de responsabilidad empresarial ante incumplimientos.

El problema, de fondo, es que la desconexión digital se está construyendo como un derecho del trabajador y no como un deber de la empresa. La gran cuestión no es tanto si el trabajador puede negarse (derecho) a responder correos electrónicos o llamadas profesionales fuera de su jornada, sino si la empresa no debe (deber) utilizar estos dispositivos tecnológicos para comunicarse con el trabajador en sus tiempos de descanso. Porque la desconexión digital no debería ser del trabajador, que difícilmente va a desatender obligaciones profesionales en el marco de un contrato de trabajo con un mínimo rendimiento bajo sanciones o despido, sino de la empresa. Solo a través de conductas empresariales de desconexión digital, con posibles responsabilidades en caso de incumplimiento, se podrá lograr el objetivo planteado.

Otra perspectiva del mismo problema, no atendida en la regulación, es el cómputo del tiempo de trabajo efectivo. La opción por un derecho del trabajador, y no un deber de la empresa, es, seguramente, deudora de la imposibilidad de separar tiempos y espacios de la vida profesional y privada en muchas formas de trabajar. La flexibilidad horaria va acompañada de una mayor autoorganización del trabajo y, a la vez, de más disponibilidad del trabajador frente a la empresa, siendo indiferente el tiempo real de la prestación laboral. La gran cuestión, entonces, es el cómputo de tiempo de trabajo efectivo, instalado todavía en el binomio tradicional trabajo/descanso, sin categorías intermedias de disponibilidad digital. No se trataría tanto de imponer una imposible desconexión digital, sino de adecuar las reglas de jornada laboral a este grado de disponibilidad, para asegurar los derechos de descanso de los trabajadores. La atención digital en el domicilio del trabajador debería descontar tiempos de presencia en el centro de trabajo e intensificar una mayor distribución irregular de las jornadas.

Poco se avanzará en esta materia, en fin, si no se regulan ambas dimensiones: el deber de la empresa de una, si es posible, desconexión digital efectiva y el nuevo cómputo del tiempo efectivo de trabajo cuando la forma de

trabajar conlleve esta disponibilidad del trabajador. Mientras tanto, la desconexión digital puede instalarse en la categoría de derechos del tiempo efectivo de trabajo cuando la forma de trabajar conlleve esta disponibilidad del trabajador. Mientras tanto, la desconexión digital puede instalarse en la categoría de derechos vacuos, de gran marketing social y escasa incidencia real.

Jesús Lahera Forteza es Profesor Titular Derecho del Trabajo UCM y Consultor