

# Espanya suspèn en el dret dels treballadors a la desconnexió digital

26/04/2018

Elisabet Escriche

Només una de les grans empreses espanyoles reconeix el dret dels empleats a deixar de respondre missatges electrònics fora de la jornada laboral. Els experts alerten que la connexió digital laboral crea més estrès a la dona que a l'home

Només una de les grans empreses espanyoles reconeix explícitament el dret del treballador a la desconnexió digital laboral. Es tracta de l'asseguradora AXA, que l'estiu passat va firmar un conveni col·lectiu que preveu que els empleats no hagin de respondre missatges electrònics o trucades fora de l'horari laboral. L'ONCE també ho preveu, com un aspecte que cal concretar en el conveni col·lectiu per als anys 2018-2020, però de moment no ha pres cap decisió ferma respecte a aquest tema.

A més, segons un estudi d'Edenred i de la consultoria Ipsos, el 65% dels treballadors espanyols treballa fora de l'horari laboral, xifra que s'enfila fins al 90% en el cas dels directius.

Espanya, a diferència d'altres països com França, no disposa d'una normativa específica sobre aquest dret. És necessària, però, una normativa com aquesta? Pere Vidal, professor de dret laboral de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), assegura que de l'Estatut dels treballadors, concretament dels articles 34 i 35, es desprèn que «els empleats tenen dret a no atendre trucades ni missatges electrònics fora de la jornada laboral i, si se'ls ho demana, el temps que hi dediquen s'hauria de comptar com a hores extraordinàries i caldria cotitzar-les com a tals».

## No es pot sancionar el treballador

Partint d'aquesta premissa, aquest professor de dret deixa clar que seria «més que qüestionable» la imposició d'una sanció disciplinària a un empleat que decidís no respondre. «El simple fet d'estar localitzable i a disposició de l'empresa fora de l'horari de treball per a poder ser avisat o contactar-hi per correu electrònic, ja podria generar aquest plus de disponibilitat», afegeix.

Gina Aran, professora de recursos humans de la UOC i directora associada d'Humannova, comparteix la mateixa visió: «En cas que el treballador hagi d'estar disponible algunes hores fora de la jornada laboral, cal especificar-ho i mai no s'ha de vulnerar el que estableix el conveni o l'Estatut dels treballadors com a jornada màxima». Aquesta professora puntualitza que, si s'ha de continuar l'activitat laboral més enllà de l'horari, el que cal és «redissenyar» els llocs d'acord amb els nous temps i les noves maneres de treballar.

Aran va més enllà i deixa clar que la desconnexió digital laboral és una qüestió de dret, però també de salut. «Les persones necessiten un quant temps de descans entre període i període de treball per a poder-se recuperar i rendir perfectament l'endemà. Gestionar missatges fora de la jornada ordinària és una pràctica que desaconsello a les empreses i, per descomptat, als treballadors, excepte en els casos que la feina ja s'hagi concebut així», insisteix.

## Les dones, les més estressades

Segons l'estudi *Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol*, el fet de no poder desconnectar de la feina augmenta el nivell d'estrès. Els experts van més enllà i alerten que les

dones pateixen més estrès que els homes a causa de l'obligació que encara recau en elles de conciliar el rol de treballadores amb l'atenció dels fills i amb la feina domèstica. «Si en les franges horàries en què s'han d'ocupar de la casa o dels fills a més han de gestionar missatges electrònics, el nivell d'ansietat augmenta considerablement», especifica aquesta professora de la UOC. Ara bé, en aquest estudi també es deixa clar que la majoria d'hores extres les fan els homes perquè, precisament, no recau en ells el pes d'haver de conciliar. «La divisòria de gènere, però, també existeix en les hores extres, ja que les dones n'acostumen a fer més que els homes sense remunerar», afegeix.

Aran és partidària de seguir el model de França i d'elaborar una normativa específica sobre el dret a la desconnexió digital laboral a Espanya, tot i que també pensa que serà difícil aplicar-la: «Encara tenim al nostre ADN l'associació directa entre presencialitat i productivitat (quan de fet la productivitat sol ser inversa a les hores de presència a la feina), i en molts casos el treballador és un “servent”, en comptes d'un professional que ofereix els seus serveis a canvi d'una remuneració».

Deixant a part França, Nova York, on es treballa una mitjana de quaranta-nou hores a la setmana, també vol impulsar una normativa similar a la francesa, i nombroses empreses ho impulsen per iniciativa pròpia, sobretot al Canadà, on tenen un problema endèmic amb l'excés de les jornades laborals, i a l'Índia. De fet, Vidal insisteix que, tot i que a Espanya no seria necessari, és un dret que es va concretant mitjançant la negociació col·lectiva.