

## Derecho a desconectar

**Francia incluye en su nueva legislación el veto a los mails fuera del horario de oficina**

**La conciliación no se logrará sin abordar el debate de la organización laboral y el volumen de trabajo, avisan los sindicatos**

Domingo, 18 de diciembre del 2016

¿Quién no ha recibido un e-mail de su jefe fuera de su jornada laboral? ¿Quién no ha sentido que el trabajo invade su ámbito privado? ¿Es posible conciliar vida personal y profesional en la era digital? Por pura adicción o por obligación, cada vez son más las personas que no desconectan jamás del trabajo. La presión social y la generalización de las nuevas tecnologías están en el origen de un fenómeno de enormes consecuencias económicas, laborales y sanitarias. La conexión permanente puede generar agotamiento ('burn out') y falta de productividad por la interrupción permanente en la ejecución de las tareas.

Para adaptarse a esta nueva realidad, Francia ha incluido por primera vez en su legislación el derecho a la desconexión. Figura en el artículo 55 de la controvertida reforma laboral de François Hollande y ha sido acogido de manera positiva por los agentes sociales y la patronal. No obstante, muchos analistas ven difícil llevarlo a la práctica sin abordar el verdadero debate que hay detrás: la organización laboral y el volumen de trabajo.

A partir del 1 de enero del 2017, la ley obligará a las empresas a regular el uso de los dispositivos móviles profesionales para respetar el descanso del trabajador y garantizar el equilibrio entre vida profesional, personal y familiar. Esta regulación será fruto de la negociación entre sindicatos y empresa, encargados de definir las modalidades concretas para que el asalariado pueda ejercer su derecho a la desconexión.

### EL PRECEDENTE ALEMÁN

De no llegar a un acuerdo entre el comité de empresa y la dirección, ésta última tendrá que elaborar una circular especificando las actividades de formación y de sensibilización que pondrá en marcha para facilitar la desconexión.

Por ejemplo, podrán decidir que no sea obligatorio responder a un correo electrónico fuera del horario laboral o establecer días sin 'e-mails'. En Alemania fue Volkswagen quien abrió el camino al imponer en el 2011 un sistema que bloqueaba el correo electrónico entre las 18.15 y las 7 horas, aunque el modelo no funciona cuando las empresas trabajan en diferentes husos horarios. Los pioneros en Francia fueron Canon y Sodexo, en el 2010 y 2013, respectivamente, optando sin mucho éxito por implantar un día sin 'e-mail'.

“Sería absurdo hacer recaer totalmente sobre la empresa los riesgos de la conexión permanente, porque todos los especialistas dicen que influyen muchos factores”, señalan en la patronal francesa, Medef. El sector empresarial, sin embargo, es uno de los principales interesados en evitar el riesgo de infracción al que se exponen si dilatan la jornada laboral de los trabajadores con el uso de las nuevas tecnologías.

Desde el punto de vista sindical, el desafío para garantizar la conciliación es dar vida a una nueva organización del trabajo, ahora que el taylorismo del siglo XIX toca a su fin. “Organizar el trabajo en torno a la jornada laboral funciona cuando la gente está en una fábrica o en un taller. Pero esas referencias se están moviendo. Ahora la gente quiere ser cada vez más autónoma pero, al mismo tiempo, están más controlados”, sostiene Hervé Garnier, secretario nacional del sindicato CFDT.

### ESLOGAN JURÍDICO

Para el jurista experto en derecho laboral Eric Cohen, el derecho a la desconexión que figura en la ley no es más que un mero "eslogan jurídico" porque, en la actualidad, se puede multar a una empresa que sancione a un asalariado por no estar conectado a su cuenta de correo y este último tiene derecho a cobrar las horas extra si la empresa le impone un volumen de trabajo que le obliga a trabajar por la noche o los fines de semana.

“Esta aparente consagración del derecho a la desconexión podría conllevar un retroceso en los derechos de los trabajadores si la negociación culmina con un acuerdo para estar conectados por las noches y los fines de semana”, señala el abogado en 'Le Monde'.

En Francia, ocho de cada diez trabajadores admiten que las nuevas tecnologías facilitan los intercambios de información en el interior de la empresa pero el 76% reconoce que los dispositivos móviles tienen un impacto negativo en su vida personal. El 71% dice que sigue consultando su 'e-mail' laboral por las noches o durante las vacaciones, según un estudio de Deloitte del 2015.

“El derecho a la desconexión es una exigencia cada vez mayor de los trabajadores pero el tema de los 'e-mails' es sólo un aspecto menor de la conciliación. Detrás del teletrabajo se plantean todas las cuestiones ligadas a la economía digital y al reparto del trabajo”, resume Garnier.

### **Un problema cultural**

“El problema es que hemos adquirido la costumbre de estar localizables a cualquier hora, incluido el fin de semana, por colegas y compañeros de trabajo. Un mal hábito que parece muy difícil de cambiar”, recordaba en ‘Le Figaro’ el responsable del área digital de Publicis Consultant Anthony Poncier.

A su juicio, el teléfono profesional es un medio excelente de mantener al empleado “pegado” a su ámbito de trabajo por lo que para que haya una verdadera “desconexión” es el propio trabajador quien debería arrinconar el móvil durante el fin de semana y mirarlo “como mucho una vez al día”.

El problema es también cultural, en opinión de Magali Prost, psicóloga especialista en el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo. “En Francia, responder de inmediato a un 'e-mail' del jefe el viernes por la noche está bien visto, es positivo. En Inglaterra, por ejemplo, si uno está todavía en la oficina después de las seis de la tarde es que no se organiza bien. Haría falta un verdadero cambio cultural. Trabajar bien no se limita a estar hiperconectado”, resume Prost en el diario ‘Le Monde’.

La investigadora cree que algunos directivos adictos al móvil pueden ejercer una presión implícita a sus colaboradores, que se sienten obligados a responder a horas intempestivas. “El que manda un correo tarde no es consciente del impacto que tiene en quien lo recibe. Mientras la desconexión no se imponga en la empresa, la cosa no funcionará”, alerta.