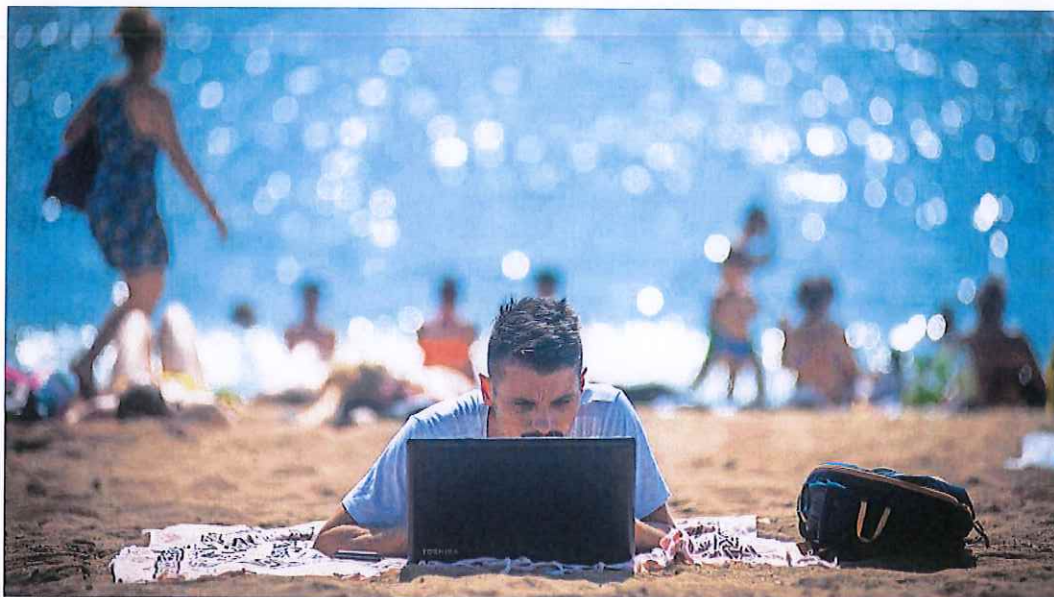


ECONOMÍA Y TRABAJO



Una persona utiliza su ordenador en la playa de la Barceloneta. / JUAN BARBOSA

Las empresas empiezan a regular un marco legal para la desconexión digital en los convenios colectivos

Apagar el móvil en la playa, un derecho laboral

NAHIARA S. ALONSO, Madrid
Playa, sol, arena y unos cuantos correos y llamadas del trabajo para responder. Esta es la pinta que tienen las vacaciones de verano de algunos empleados que no pueden ejercer su derecho a la desconexión laboral en un entorno en el que las nuevas tecnologías nos tienen localizados en todo momento. La preocupación de las empresas por el derecho a la desconexión en España comenzó el año pasado cuando la aseguradora francesa AXA se convirtió en la primera en regularlo, siguiendo las tendencias del país gallo. Este año se han sumado el Santander e Ikea al introducirlo en sus convenios colectivos. Pese a que los sindicatos lo ven como un paso positivo y necesario, aseguran que todavía queda mucho por hacer con un fenómeno que puede afectar a la salud de los trabajadores.

En España aún no existe un marco legal específico que regule el derecho a la desconexión fuera del horario laboral, pero hay una directiva europea y jurisprudencia que lo amparan. El 17 de julio de 1997 la Audiencia Nacional determinó que es ilegal que una compañía obligue a sus trabajadores a tener conectado el teléfono móvil para poder ser localizado, ya que "con ello se sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa en los términos del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores". Así, se desprende que no se trata de un problema nuevo, aunque con los avances de tecnológicos han difuminado más los límites de la vida personal y la laboral. Sin embargo, hay empresas que este año han decidido regularlo dentro de sus convenios colectivos. Es el caso del Santander e Ikea. El banco recientemente ha introducido este derecho tras la compra del Popular: "Santander reconoce el derecho de sus empleados a no responder a correos electrónicos o

mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales", explica el convenio. Los sindicatos creen que es necesario especificar y delimitar lo que suponen "causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales".

En el caso de Ikea, aunque no lo especifican tampoco en su documento, aseguran que no se puede utilizar la causa de fuerza mayor para, por ejemplo, llamar a un empleado para comentarle su horario de trabajo. "No vale para cualquier cosa porque si no

En 1997, la Audiencia afirmó que no se podía llamar al móvil fuera de horario

Los expertos dicen que estar siempre conectado reduce el rendimiento

Trabajadores más productivos

La Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE) critica que los españoles han convertido el trabajo en el núcleo central de sus vidas, lo que ha ido absorbiendo los espacios dedicados a tareas como el descanso o el ocio. "Si eso supusiera un elemento de productividad y competitividad en las empresas, se entendería mejor, pero no es así. Las personas no somos máquinas y tenemos pocos de rentabilidad que solo podemos conseguir si estamos descansados y desconectados", explica José Luis Casero, presidente

de ARHOE. Para ellos no es una cuestión de hacer más horas que los demás o trabajar fuera del horario laboral, sino de "ser bueno en su empleo y no perder el tiempo durante las horas de trabajo".

España se encuentra a la cola de Europa en formación y productividad de sus trabajadores, según el último estudio del Foro Económico Mundial sobre desarrollo de capital humano. En Europa, solo Grecia, Moldavia y Serbia están peor. Ocupa el puesto 44 de los 130 países analizados en aprovechamiento y desarrollo del capital humano, muy por debajo de lo que le correspondería por su PIB. El experto Jordi Vilà asegura que si una persona desconec-

nos estaríamos engañando. Nosotros queríamos poner la desconexión laboral encima de la mesa, pero vamos a ver qué evolución tiene y a acotarlo mejor", asegura Rafael Giraldo, gerente de Relaciones Laborales de Ikea.

Francia fue la pionera en este cambio laboral. Desde el 1 de enero de 2017, todas las compañías de más de 50 trabajadores deben fijar horarios de conexión al móvil e Internet, acordados con la plantilla. No obstante, el tejido empresarial español está formado principalmente por pequeñas y medianas empresas (pymes) que no cuentan con negociación colectiva. Es por ello

ta su productividad mejora. "Cuando conseguimos que la gente esté a gusto en su puesto de trabajo, vemos que las cosas funcionan de un modo distinto. La productividad aumenta, la exigencia aumenta y por tanto la cuenta de resultados también aumenta", sostiene.

Desde Ikea aseguran que cuando el empleado está más descansado y puede desconectar fuera de su horario laboral, es más productivo. "Si la desconexión afecta a la productividad porque los empleados están más motivado y más contentos" comenta, aunque especifica que en octubre van a realizar un control para ver cómo funciona la medida.

por lo que los sindicatos proponen además la introducción de este derecho en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Estatuto de los Trabajadores, que regula la ordenación del tiempo de trabajo, para que sea un derecho más en materia de salud laboral y se garantice su cumplimiento. En la oposición, el PSOE llevó al Congreso proposiciones no de ley en las que se pedía al Ejecutivo abordar la regulación de la desconexión digital fuera del trabajo. Con el cambio de Gobierno los sindicatos tienen "expectativas", aunque ya se reunieron con la anterior ministra de Empleo, Fátima Báñez, cuando gobernaba el PP, pero no se llegó a un acuerdo.

Nocivo para la salud

"A los trabajadores la ansiedad de saber que en cualquier momento de su vida personal pueden tener que contestar a una llamada o a un correo supone incluso desde el punto de vista de la salud, una presión que no es aceptable", explica Ana Oller, secretaria de acción sindical de CC OO.

La secretaria de salud laboral de UGT, Ana García de la Torre, también defiende que hay que respetar los horarios de descanso porque la conectividad permanente "genera riesgos psicosociales, estrés, ansiedad y patologías como tecnoestrés que aparecen por las nuevas tecnologías".

"Si la empresa no quiere ser consciente de que sus trabajadores se encuentran mal porque están estresados o conectados permanentemente no va a adoptar medidas preventivas. Hay que atender los riesgos psicosociales porque van a ser y son ya la pandemia de este siglo", asegura. Es por ello por lo que concluye que se necesitan "prevenciones y más inspecciones de trabajo".