

# vida&artes



sociedad

Dos millones de firmas contra el aborto en Bruselas

## Prohibido conectar con la oficina

En Francia, consultores e ingenieros con cargos de responsabilidad deberán apagar sus móviles y ordenadores 11 horas diarias ● Las tecnologías han alargado sin límite el tiempo de trabajo

JUAN PECES / CHARO NOGUEIRA

Los consultores e ingenieros franceses que desempeñan cargos de responsabilidad pueden respirar más tranquilos: estarán obligados a apagar durante 11 horas diarias los móviles y ordenadores que les conectan con la oficina. Y las empresas deberán supervisar que se cumple esa prohibición de estar *online*. Algunos expertos acogen esta medida como un mal menor que delata otro mayor: sobrecargas de trabajo cada vez más frecuentes y conectividad y disponibilidad alentada por las nuevas tecnologías — sin freno que sobrepasa los límites de las jornadas de trabajo.

Dos grandes sindicatos, la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) y la Confederación Francesa de Cuadros Directivos (CFE-CGC), han firmado un acuerdo con dos patronales del sector de asesoría técnica, ingeniería, servicios informáticos, recursos humanos y consultoría para intentar poner fin a la jornada interminable de los trabajadores. Para ello, aborda principalmente dos cuestiones: los tiempos de trabajo y de descanso del empleado y la carga de trabajo.

En concreto, el epígrafe 4.8.1 del documento, que deberá ser aprobado por el Gobierno antes de su publicación en el *Journal Officiel* (el *BOE* francés), se refiere al "tiempo de reposo y obligación de desconexión". El documento empieza por afirmar que los asalariados sometidos a este acuerdo "disponen de un tiempo de descanso diario mínimo de 11 horas consecutivas, y de un reposo semanal de 35 horas mínimas consecutivas". Pero, para evitar que el empresario deduzca que todo lo que no es tiempo mínimo de descanso puede ser ocupado por la jornada laboral, "se recuerda que dichos límites no tienen por objeto definir una jornada habitual de trabajo de 13 horas diarias, sino la duración máxima excepcional que puede tener la jornada laboral".

En ese contexto, el acuerdo establece que "la conectividad del respecto, por parte del trabajador, de esos periodos de reposo implica su obligación de desconectar las herramientas de comunicación a distancia". Al empleador le corresponderá, por un lado, "la

puesta en marcha de una herramienta de seguimiento para garantizar el tiempo de descanso diario y semanal" del trabajador; y por otro, tomar las medidas necesarias para que el empleado "tenga la posibilidad de desconectarse de las herramientas de comunicación a distancia puestas a su disposición". Es decir, no podrá dedicar a tareas relacionadas con el trabajo ni su tiempo de ocio al final de la jornada laboral ni el fin de semana.

Las partes firmantes acuerdan también que, para "vigilar la salud y la seguridad de los trabajadores", el empresario convenga al menos una reunión anual con el trabajador para tratar la

**El empresario debe interesarse por la carga y el sueldo del asalariado**

**La preocupación parte de los suicidios que se han registrado**

**"Once horas de desconexión son 13 de conexión", dice un sociólogo**

carga de trabajo, el reparto de tareas en la empresa, "la articulación entre la actividad profesional y la vida privada" y, también, la remuneración del empleado.

Las personas concernidas por ese acuerdo son aquellas que ejerzan responsabilidades de gestión, misiones comerciales, de consultoría, o que realicen tareas de concepción, elaboración y supervisión de proyectos, y que dispongan de "una gran autonomía e independencia en la organización y en la gestión de su tiempo de trabajo para llevar a cabo las misiones encomendadas".

Marie Buard, dirigente del sindicato CFDT, indica que este acuerdo afecta a unos 850.000 trabajadores, pertenecientes a empresas como Atos y Accentu-

re. Y explica que "cada compañía deberá negociar con sus trabajadores la manera de aplicar este acuerdo". "El empresario tiene la responsabilidad de velar por la salud del trabajador. Para evitar la prolongación ilegal de las jornadas laborales, algunas empresas pueden establecer que las herramientas electrónicas de trabajo no estén accesibles de viernes a lunes, por ejemplo".

La representante sindical está de acuerdo en que este tipo de medidas están relacionadas con la preocupación social ante el aumento de los llamados riesgos psicosociales. "El año pasado firmamos otro acuerdo para proteger a los trabajadores respecto a la carga de trabajo que busca acabar con los empleados que están conectados 24 horas al día", afirma Buard. "Queremos más salud para los trabajadores y lograr una mejor conciliación entre la vida privada y la vida laboral".

Que esos riesgos psicosociales son reales en Francia (y en otros países) lo demuestra la existencia de una preocupación generalizada sobre el *burn out* o el agotamiento profesional, así como los casos de suicidios en grandes empresas. Según el Observatorio del Estrés y de la Movilidad Forzosa, los suicidios por motivos laborales son un problema notable en Francia y están relacionados con las condiciones de trabajo. Solo en el primer trimestre de 2014 ha habido una decena de suicidios en Orange (antes France Télécom).

Pierre-Jean Benghozi, científico y profesor de la École Polytechnique de Palaiseau especializado en el estrés laboral y la relación con las tecnologías, considera que "es una buena idea" forzar a empresa y trabajador a desconectarse una vez terminada la jornada laboral. "Es una protección para los más débiles, para quienes no tienen posibilidad de decir no, de protegerse ante un abuso por parte de sus superiores", dice. "Aunque no estoy seguro de que sea tan fácil llevar a cabo ese acuerdo", matiza.

Según Benghozi, "todos los estudios demuestran que el desarrollo de herramientas de gestión en Internet empuja a una confusión entre el espacio de la vida privada y profesional". Y esa situación se ve reforzada



**El acuerdo adoptado en Francia, que debe ser ratificado por el Gobierno, afecta a unos 850.000 trabajadores.** / SANTI BURGOS

asegura, carecen de una normativa sectorial en España. "En algunas empresas están reguladas y en otras, no".

"No creo que las empresas españolas obliguen a [los trabajadores] estar 24 horas conectados con la oficina", señala una portavoz de la patronal CEOE que no entra a opinar sobre el pacto francés.

"Limitar a 11 horas seguidas el tiempo en el que no se puede comunicar con la oficina quiere decir que durante 13 horas sí se puede", recalca Constanza Tobío, catedrática de Sociología de la Universidad Carlos III de Madrid y experta en conciliación. Y lo mismo es aplicable al lapso de 35 horas seguidas sin comunicación durante el fin de semana que también incluye el acuerdo galo. "Y eso que se había conseguido que los fines de semana fueran de dos días y medio y las jornadas diarias, de ocho horas, o 35 semanales en Francia", ironiza. "¿Qué pasa para que los sindicatos consideren que esto es un buen acuerdo?", se pregunta para luego responderse: "No se ponen límites al trabajo. No solo existe una jornada laboral, sino que a ella se suma un tiempo disponible para el trabajo. Este es un fenómeno nuevo que hacen posible las nuevas tecnologías y cuya consecuencia es que

por el hecho de que "los ciudadanos están hiperconectados".

Para este experto, también influye "la dinámica interna de las empresas, que desde hace mucho tiempo está aumentando la presión sobre la productividad y los resultados". Eso lleva a muchos empleados "a postergar determinadas tareas, que no requieren presencia física, al final de la jornada, e incluso a la llegada a casa". Aunque ello depende, no tanto de la tecnología, "sino de los modos de gestión y de organización del trabajo" que adopte una empresa.

El acuerdo francés ha suscitado sorpresa en España. Tras leer el documento, en el sindicato CC OO, solo ven "un pequeño avance" en el pacto. "Garantiza que no se puede estar de guardia 24 horas, ya que al menos 11 horas, o 35 en fin de semana, hay que desconectarse, y establece así un tiempo mínimo de descanso", señala María Jesús García Gasalla, responsable del sector de nuevas tecnologías de la información y la comunicación del sindicato. Esas guardias que,



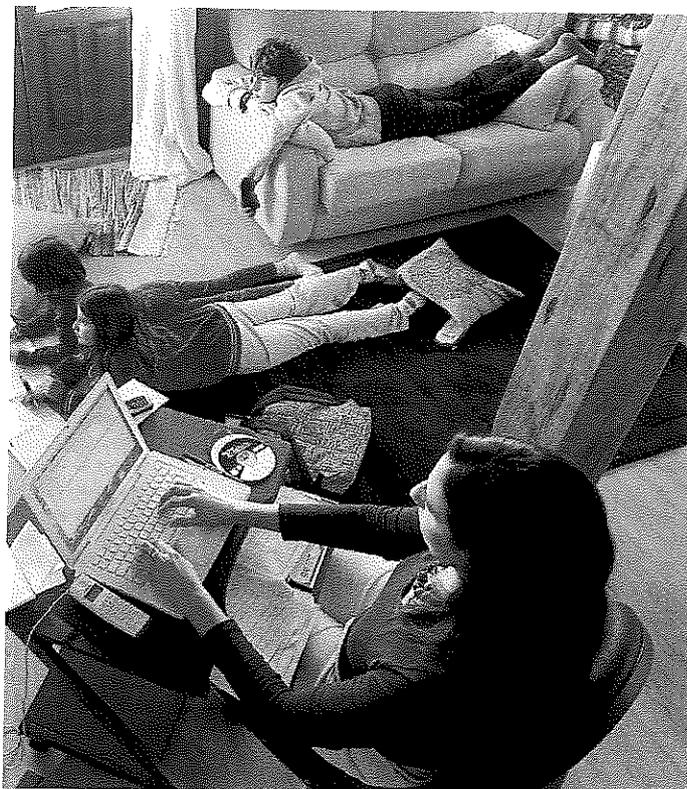
sociedad  
El meteorito de la tía Rosa debuta en la ciencia



sociedad  
A vueltas con la eficacia del antigripal Tamiflu



deportes  
Las molestias físicas ponen a Cristiano al límite



se puede sobrecargar al trabajador". Así las cosas, Tobío cree que el acuerdo sindical francés "más que un avance, ilustra un retroceso".

A su juicio, el retroceso se plasma en el surgimiento del "tiempo de disponibilidad", ese lapso en el que el jefe puede llamar al empleado fuera de la jornada laboral y hacerle que trabaje pese a haber cubierto sus horas, al menos las teóricas. "Hay

una intensificación de ese lapso de disponibilidad", critica la socióloga. "En definitiva, el acuerdo ilustra una situación negativa", concluye.

Un punto de partida similar observa el también catedrático de Sociología Gerardo Meil, de la Universidad Autónoma de Madrid: "11 horas de desconexión suponen 13 de conexión", sentencia. Considera que el acuerdo francés es "una forma de enmas-

carar una jornada demasiado elevada". Pero ve algún aspecto positivo: "La conciliación es un tema que se debate". Le resulta un magro consuelo ante el problema que subyace: la sobrecarga de trabajo, "una cuestión estructural, no coyuntural".

"Bienvenido sea el acuerdo, pero solo arregla una de las manifestaciones del problema, y no el problema en sí. Si las empresas quieren resolver las dificulta-

des para conciliar la vida personal y laboral, deben resolver también la sobrecarga de tareas, muy ligada a la reducción del tamaño de las plantillas y al reparto de las tareas entre menos personas", afirma este experto.

¿Cómo conciliar cuando hay un exceso de tareas o se trabaja con objetivos a menudo difíciles de alcanzar? La pieza clave, para Meil, es el jefe inmediato y en qué medida es flexible. Una fórmula como el teletrabajo, muy favorecida por las nuevas tecnologías, no es forzosamente la panacea. "A unas personas les permite conciliar mejor, pero para otras es una sobrecarga porque caen en la autoexplotación o se encuentran con que el responsable les pide demasiado", asegura Meil. "También se puede teletrabajar desde el lugar de vacaciones. Todo depende del uso que se dé a las nuevas tecnologías", ironiza.

"Siempre hemos defendido que las nuevas herramientas de bien estar al servicio del ciudadano, del trabajador, y no servir para esclavizarlo", tuerca Ignacio Buqueras. Es el presidente de la Comisión para la Racionalización de los Horarios Españoles, una organización que promueve la conciliación entre trabajo y vida personal con dos herramientas básicas: menos tiempo pero mayor eficacia en el puesto de trabajo y horarios más tempraneros.

"En el mundo de la empresa y en el de la política hay quienes creen que hay que estar al servicio 24 horas al día, y eso no puede ser", lamenta Buqueras. "Además, impera la cultura del presentismo, que también puede ser a distancia. Bien está que si hay una emergencia todo el mundo se vuelque, pero no se puede hacer por sistema", plantea este experto, que demanda políticas de conciliación no solo en España, sino también en el ámbito de la UE. "Todos tenemos 86.400 segundos al día. Es lo único que nos iguala. Depende de cómo los organice cada uno, y de cómo se los dejen organizar, vivirá más o menos feliz".

### Tiempos de reposo

El acuerdo entre patronal y sindicatos establece:  
► Obligación de desconectar. "La efectividad del respeto hacia el asalariado de estos tiempos mínimos de reposo implican por parte de este último una obligación de desconectar los dispositivos de comunicación a distancia".

► Responsabilidad del empleador. La empresa tendrá la obligación de "poner en marcha un sistema de seguimiento para asegurar el respeto a los tiempos de descanso semanales de los empleados", y se "asegurará las disposiciones necesarias para que el asalariado tenga la posibilidad de desconectar los dispositivos de comunicación a distancia que tenga a su disposición".

► Jornada habitual. "Hay que destacar que esto no quiere decir que se fije una jornada habitual de 13 horas seguidas", advierte la norma, sino que esta será su "amplitud máxima".

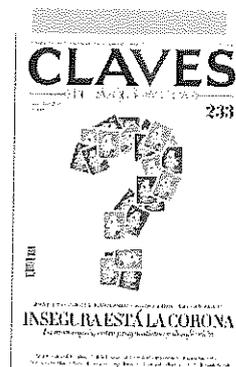
► Periodos de descanso. "Los asalariados", dice la reglamentación, "se beneficiarán de un descanso mínimo diario de 11 horas consecutivas", y de otro semanal "de 35 horas": las 11 horas después de una jornada —por ejemplo, la del sábado— y las 24 del día siguiente —el domingo, por seguir con este caso.

► Responsabilidad. La norma da reglas generales, e indica que "las modalidades definidas serán integradas en el reglamento interno de la empresa". Aun así, este queda claramente marcado por las disposiciones.

# CLAVES para entender el mundo

La revista de análisis y debate intelectual dirigida por Fernando Savater.

Suscríbete llamando al 902 101 146 o entra en [www.prisaexistus.com/claves](http://www.prisaexistus.com/claves)



Printed and distributed by PressReader  
pressreader.com, s.l. 902 101 146