

LABORAL

¿Es posible articular el derecho laboral a la desconexión digital?

OLGA M^a MARTÍNEZ APPLICALIA 26 MAR. 2019 - 19:26



[<http://www.expansion.com/juridico/opinion.html>]

El desarrollo de la sociedad de la información ha supuesto una nueva manera de relacionarnos, afectando a todos los campos y el laboral no es una excepción.

La creciente digitalización del trabajo es una gran oportunidad para dar entrada a un nuevo liderazgo empresarial que valore al trabajador desde el rendimiento y la productividad.

El problema surge cuando estas oportunidades son utilizadas en sentido inverso, y pueden convertirse en un instrumento para tener al empleado permanentemente a disposición de su empresa. Bajo el paraguas de la flexibilidad, encontramos jornadas laborales que se prolongan en remoto y no aumentan la productividad.

Si bien el derecho a la limitación de la jornada laboral ya estaba garantizado en el artículo 40.2 de nuestra Constitución, el derecho a la desconexión digital como tal, y adaptado a la situación actual, - marcada por una creciente digitalización del trabajo-, ha sido introducido en nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Esta Ley, modifica la norma básica en materia laboral, el Estatuto de los Trabajadores, añadiendo un nuevo artículo, el 20 bis denominado Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

Hacia un cambio de paradigma

En primer lugar, hay que destacar, que las modalidades de ejercicio del derecho deberán ser reguladas por la propia empresa de acuerdo con sus propias características. No estamos ante una materia cuya regulación corresponda al empresario de manera unilateral, sino de una materia negocial, que debe formar parte de la negociación colectiva, o en su defecto, será el resultado de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En segundo lugar, este derecho no puede quedarse en una mera declaración de intenciones, es necesario que su aplicación sea real y efectiva. Por ello el empresario deberá desarrollar políticas internas, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, en las que se detalle las medidas concretas que se van a llevar a cabo para hacer posible el cumplimiento de este derecho. La aplicación de las políticas va a requerir la implantación de medidas técnicas y organizativas, que impidan o limiten el acceso de los trabajadores a sus recursos tecnológicos fuera del horario laboral. Asimismo, habrá que articular un régimen de excepciones en caso de urgencia o fuerza mayor. También habrá que personalizar los supuestos en que las características de la empresa no permitan que el derecho sea ejercitado en toda su amplitud, imaginemos las comunicaciones entre las empresas de un grupo multinacional, ubicadas en territorios con husos horarios distintos.

Un aspecto a destacar es que las políticas no solo deben dirigirse a los trabajadores, sino también a todos aquellos que ocupen puestos directivos.

En tercer lugar, se configura como elemento básico, la realización de acciones de concienciación al personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, que hasta ahora habían tenido como principal objetivo la gestión de los riesgos asociados a la seguridad de la información. Ahora contemplamos un riesgo adicional, la fatiga informática.

En los casos de teletrabajo, en los que la gran parte del trabajo se realiza a distancia, será necesario esforzarse aún más, y delimitar muy bien los límites, evitando que la flexibilidad se convierta en la obligación de estar todo el día disponible.

Este derecho ha venido para quedarse y debe ser implantado en las organizaciones al estar regulado por leyes de máxima relevancia. En España, una de las primeras empresas que ha reconocido este derecho ha sido la multinacional francesa Axa. Y

es que en Francia este derecho es exigible para las empresas de más de 50 empleados desde el año 2017. Además, empresas como Ikea, Banco Santander o Telefónica se han sumado a este reconocimiento.

El camino para su implantación no va a ser fácil. El derecho a la desconexión digital debe ir acompañado de medidas que fomenten la productividad y la adecuada gestión del tiempo, aspectos que, desde mi humilde punto de vista, son la asignatura pendiente de las empresas españolas. Las jornadas interminables de trabajo dificultan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, tan necesario para el desarrollo integral de la persona. Conseguir que este derecho no se quede en una mera declaración de intenciones va a requerir un gran esfuerzo y un cambio de paradigma en las empresas. Pero si nos remontamos al año 2006, cuando en España se prohíbe fumar en los centros de trabajo, también parecía algo difícil de alcanzar y hoy es un hecho perfectamente interiorizado en las organizaciones que nadie cuestiona.

Durante los próximos meses iremos viendo el alcance y contenido que las empresas van a dar a este derecho, que esperemos que no quede en un cumplimiento de maquillaje o *make up compliance*.