



Una mujer sentada con un ordenador portátil, en Sídney. STEVE CHRISTO (GETTY)

Australia es el último país en implantarla y desde el lunes los empleados no están obligados a responder correos electrónicos o llamadas fuera de su horario laboral

## La desconexión digital se extiende por el mundo

GORKA R. PÉREZ  
Madrid

No contestar a un correo electrónico o una llamada fuera del horario laboral no supone castigo alguno para los trabajadores australianos desde este lunes, cuando entró en vigor la Ley del Derecho a Desconectarse. Esta norma recoge la posibilidad de que los empleados de las empresas con 15 o más trabajadores puedan negarse a responder a los distintos mensajes que reciben por parte de sus empleadores una vez que su jornada de trabajo haya concluido. Se trata de una ley aprobada por el Parlamento de Cambera en febrero, y que sigue la estela de normativas similares que se aplican desde hace tiempo en países como Francia o España.

Episodios traumáticos como la pandemia han resignificado el trabajo a escala mundial y resquebrajado la jerarquía social que lo situaba como eje central

de la cadena de prioridades. La necesidad de delimitar los distintos espacios vitales ha vertebado la reclamación internacional de una desconexión digital —fundamentada por la omnipresencia de la tecnología—, y que distintos gobiernos han trasladado a sus legislaciones los últimos años. Un derecho a la liberación que llega ahora hasta Australia, un país tradicionalmente vanguardista en sus políticas laborales.

A pesar del reconocimiento de este derecho al descanso —que recogen también Bélgica, Croacia, Grecia, Irlanda, Portugal, Eslovaquia, Chile, Corea del Sur o Filipinas—, la ley australiana contempla algunas excepciones. De hecho, será la Comisión de Empleo Justo de Australia la que intermedie en los casos en los que un trabajador se niegue a atender una llamada considerada de emergencia por su empleador. En caso de que la justicia fallase a favor del empleado, un empresa-

rio podría enfrentarse a una multa de 18.780 dólares australianos (unos 11.388 euros), mientras que el castigo para las empresas ascendería a unos 56.950 euros.

La utilización de dispositivos digitales como teléfonos inteligentes u ordenadores portátiles fuera del entorno de trabajo se ha convertido en una realidad para millones de trabajadores por el mundo. La posibilidad de llevar a cabo distintas tareas sin necesidad de acudir al centro de trabajo ha permitido diversificar la jornada laboral hasta el punto de entremezclarla con la personal. Esta simbiosis, fomentada por algunas empresas, ha provocado episodios de estrés digital (conocidos como *tecnostres*) o de *burnout* (síndrome del trabajador quemado) en muchos que afirman sentirse controlados permanentemente por sus superiores.

Para tratar evitar estas situaciones, en España el derecho a la desconexión digital se incorporó al Estatuto de los Trabajadores en 2015, quedó encuadrado en la Ley de Protección de Datos Personales y de Garantía de los Derechos Digitales de 2018; y se reforzó, dos años después, en 2021, con la ley de trabajo a distancia. Una coraza legal que envuelve el derecho universal de toda persona "al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas" —reconocido por la ONU en 1948—, cuya vulneración está tipificada con sanciones de entre 751 y 7.500 euros por la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La última vez que la desconexión digital fue objeto de debate entre sindicatos y patronales ocurrió durante la renovación del AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva), en mayo del año pasado. Aunque fue la senda de subidas salariales la que acaparó la conversación, los representantes de trabajadores y empresarios también acordaron ciertas normas de comportamiento para facilitar la conciliación laboral y personal.

"Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor", recoge el texto firmado por las distintas organizaciones. En él, además, se indica que "las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción".

Sin embargo, la defensa de este derecho sigue siendo un objetivo prioritario para el Minis-

**Con ello se puede evitar el tecnostres y el síndrome del trabajador quemado**

**Ofrece el derecho universal al descanso y al disfrute del tiempo libre**

terio de Trabajo. Así, durante la negociación para la reducción de la jornada laboral —que se retomará en septiembre—, el departamento que dirige la vicepresidenta Yolanda Díaz presentó un texto ante sindicatos y patronales con el que pretende blindar esta prerrogativa incluso por contrato. En el documento expuesto durante la mesa de negociación, al que ha tenido acceso EL PAÍS, se prevé que "las personas trabajadoras no puedan renunciar al derecho a la desconexión por exigencia empresarial, por contrato, convenio o práctica".

### No ser localizable

Como indicación para las compañías, el texto contempla "la ausencia de toda solicitud a realizar una prestación laboral o iniciativa de comunicación" ya sea de la empresa, la persona en la que esta delegue o incluso de tercero con relación comercial, con la persona trabajadora. Igualmente, propone que el empresario garantice también el derecho del empleado "a no ser localizable" fuera del citado horario.

Aunque una decena de países cuentan con una regulación sobre descanso digital, uno de los pioneros en este reconocimiento es Francia. En 2017 entró en vigor la *Loi Travail* (Ley del Trabajo), o *Loi Khomri* (por el nombre de la ministra de Trabajo que la promovió, Myriam El Khomri), que atribuye al trabajador a su derecho a la desconexión y obliga a las empresas a la "puesta en marcha de dispositivos de regulación de la utilización de dispositivos digitales", con el fin de "asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones", así como de "su vida personal y familiar".

Sin embargo, el texto legal no incluye una definición de lo que debe ser la desconexión digital, y deja su fijación al resultado de la negociación colectiva en cada uno de los casos. En Francia, las empresas que cuentan con representación sindical negocian anualmente sobre distintas cuestiones, entre ellas, las retribuciones, el tiempo de trabajo, el reparto del valor añadido en la empresa, la calidad del trabajo o medidas para fomentar la igualdad profesional entre hombres y mujeres.

En otros países europeos, como Italia, solo aquellos trabajadores que combinen el trabajo presencial con el teletrabajo (a los que se les denomina trabajadores ágiles), tienen reconocido este derecho. En Bélgica, los detalles de los términos y condiciones, así como la implementación de herramientas digitales que aseguren los tiempos de descanso y el "equilibrio entre la vida laboral y familiar" también deben acordarse con los sindicatos. Sin embargo, la ley —que se activó el 1 de abril de 2023 y que resulta de obligado cumplimiento para todos los trabajadores de compañías a partir de 20 trabajadores— no contempla sanciones concretas si esta se incumple.