

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: ¿«NOVEDAD DIGITAL» O ESNOBISMO DEL «VIEJO» DERECHO AL DESCANSO?

María Rosa Vallecillo Gámez

Profesora Contratada Doctora (acreditada a TU).

Universidad de Jaén

EXTRACTO

Por primera vez después de la Revolución Industrial, la tecnología y sus usos tienen consecuencias para la ciudadanía tanto en su esfera privada como en su esfera tradicional, llegando a eliminar –o en el mejor de los casos, diluir– la brecha entre una y otra. Este es el sentido de la reciente regulación del derecho a la desconexión en Francia y las reflexiones que su entrada en vigor ha provocado en el conjunto de la sociedad. Con este escenario cabe preguntarse: ¿cómo conjugar los objetivos de la nueva organización del trabajo y del desarrollo de las empresas con la protección de los derechos y libertades de los trabajadores?, ¿cómo se combina el desempeño colectivo y la satisfacción de las exigencias individuales de los trabajadores, teniendo en cuenta los imperativos económicos, pero también las innovaciones tecnológicas y las expectativas de los trabajadores?, y, sobre todo, ¿qué modelo de gestión se impone y qué futuro regulador nos espera?

Palabras clave: riesgos psicosociales, estrés, prevención de riesgos laborales, derecho a la desconexión y derecho al descanso.

Fecha de entrada: 06-02-2017 / Fecha de aceptación: 06-02-2017

RIGHT TO DISCONNECT: DIGITAL NOVELTY? OR SNOBBERY OF THE OLD RIGHT TO REST?

María Rosa Vallecillo Gámez

ABSTRACT

For the first time after the industrial revolution, technology and its uses have consequences for the citizens both in their private and in their traditional sphere, even eliminating –or at best diluting– the gap between them. This is the meaning of the recent regulation of the right to disconnect in France and the reflections that its entry into force has caused in the whole of society. With this scene, it is necessary to ask, how to combine the objectives of the new organization of work and the development of enterprises with the protection of the rights and freedoms of workers? How can collective performance and the satisfaction of the individual demands of workers be combined, taking into account economic imperatives, but also technological innovations and workers' expectations? And, above all, what model of management is imposed and what future awaits us?

Keywords: psycho social risks, stress, labour risk prevention, right to disconnect and right to rest.

Sumario

1. La ley francesa y su experiencia previa: ¿Un «derecho nuevo» de la era digital asociado a un nuevo riesgo para la salud de los trabajadores?
 - 1.1. ¿Qué ley reconoce el derecho a la desconexión y qué dice exactamente la ley?
 - 1.2. ¿Es una ocurrencia esnobista legal o el fruto de experiencias prácticas exitosas?
2. El (indefinido) contenido del «derecho»: ¿«Programa» de remisión al acuerdo de buenas voluntades de todos o mandato de cumplimiento obligatorio?
3. Los mecanismos de gestión: Responsabilidades y modelos ¿de quién y cómo?
4. De Francia a España: ¿Para este viaje necesitamos tales «alforjas legales»?

1. LA LEY FRANCESA Y SU EXPERIENCIA PREVIA: ¿UN «DERECHO NUEVO» DE LA ERA DIGITAL ASOCIADO A UN NUEVO RIESGO PARA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?

1.1. ¿Qué ley reconoce el derecho a la desconexión y qué dice exactamente la ley?

El sábado 14 de enero de 2017, la ministra de Empleo y Seguridad Social, en un debate interno sobre las futuras orientaciones de las políticas económicas y sociales a promover por el partido en el Gobierno, sorprendía incluyendo expresamente, dentro del programa de mejoras de la conciliación de la vida laboral y personal de las personas, el «derecho a la desconexión»¹. ¿El derecho a la desconexión de qué? Muy alejado del problema del conflicto territorial en el que se suscita también un «derecho» de análoga denominación («la desconexión» catalana), que, a juzgar por diferentes medios de comunicación, va marcando jalones cada día más amplios, y algo más próximo al «derecho al olvido» en los buscadores de internet, conquista típica de la era digital, según reconociera en 2014 el TJUE, la referencia de la titular del ministerio solo puede entenderse haciendo un pequeño viaje allende los Pirineos, al país galo. ¿Por qué hacerlo? ¿Nos merece la pena, más allá de que «París siempre merece»...?

El pasado enero entró en vigor en Francia la Ley 2016-1088, de 8 de agosto, conocida como «Loi Travail» o «Loi El Khomri» –por la ministra que la impulsa (una idea para el nombre de la eventual ley homóloga española)–, publicada el 9 de agosto de 2016 en el Diario Oficial de la República Francesa (*Loi n.º 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*). La principal novedad de esta ley es la incorporación de medidas de adaptación del mercado laboral al entorno digital, entre ellas el denominado e indefinido «derecho a la desconexión» del trabajador con respecto a su trabajo, una vez concluida su jornada laboral, con la introducción de un nuevo apartado 7 en el artículo L.2242-8 del Código de Trabajo francés, estableciendo que:

La principal novedad de esta ley es el denominado e indefinido «derecho a la desconexión»

¹ Vid. «Bañez defiende el derecho a la desconexión de los trabajadores como medida de conciliación», en *www.expansion.com* (Economía, 14 de enero de 2017).

[La negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá:]

7.º Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, con el fin de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.

Pareciera tratarse, pues, de una garantía jurídica «nueva», para un mundo dominado por una suerte de digitalización total, en el que las fronteras, quizás en la época dorada del Derecho del Trabajo, estaban más claras entre la vida laboral –trabajo productivo– y la vida personal –trabajo reproductivo–. Pero, *¿nihil novum sub sole?* ¿Verdaderamente es tan novedosa esta regulación legislativa como se vende a bombo y platillo, no ya por el célebre chovinismo francés, sino en las redes sociales y en portadas de periódicos serios de todo el mundo? ¿Lo que parece una novedad, si bien leída, no será más bien la mutación, mediante una ley más programática que imperativa en su ejecución práctica, de un derecho clásico, el derecho al descanso –regulado internacionalmente desde hace muchas décadas por la OIT–, corazón mismo del derecho a la protección adecuada de la seguridad y salud de los trabajadores? ¿Qué hay verdaderamente de modernidad en él? ¿La innovación es real o más bien pretendida, nueva expresión del influjo esnobista francés y su siempre buen gusto por las «modas», que luego terminan pasando? Más aún, ¿y si la regulación predisuelta revelara más una involución cultural y práctica, en la era digital, que una genuina evolución jurídica? O, quizás, ¿estamos ante una invención de tal porte que dará lugar a un debate social, económico, político y jurídico tan intenso como el que supuso el de las «35 horas», también de factura francesa?

Más preguntas que respuestas, de momento, sí. Pero veamos brevemente si podemos ir sacando algunas conclusiones para alentar y reconducir el debate ya abierto en España. Y para ello, lo primero es recordar lo obvio, lo sabido por todos: las NTIC (nuevas tecnologías de la información y la comunicación) constituyen una herramienta esencial para el mantenimiento y el desarrollo de la competitividad de las empresas, pero también para la comunicación humana. No es una opción, sino una necesidad; otra cosa es, como siempre, la ordenación de sus usos. Y es que la compleja y abierta realidad subyacente a tales siglas ha colonizado ya el conjunto de espacios vitales, entendidos en su más amplio sentido de espacio y tiempo, en particular, por lo que aquí interesa, en el ámbito profesional. Las empresas que más ganan hoy son las que saben establecer cooperaciones, trabajar en red, producir y utilizar colectivamente los conocimientos para generar valor.

Pero toda moneda tiene dos caras. La llegada de estas nuevas herramientas de comunicación ha modificado considerablemente la manera de vivir de los trabajadores, de forma que se llega a percibir como un factor de degradación de la calidad de vida y no necesariamente como factores de motivación y de reconocimiento. La conexión es cada vez más permanente y estas

tecnologías son también portadoras de información no deseada, de llamadas intempestivas, de sobrecarga de trabajo, de confusión, de nuevas adicciones y de controles no autorizados. Siendo así el actual escenario laboral/digital, la difusión de la tecnología y de sus usos no puede dejar indiferente. Las fronteras de la actual modernidad se hacen, como destacara Z. BAUMANN, «líquidas», eliminándose o diluyéndose las separaciones de tiempo y espacio, de manera que los trabajadores están cada vez más «atrapados» por el espacio laboral en el personal.

Estas nuevas herramientas de comunicación, las NTIC, se llegan a percibir como un factor de degradación de la calidad de vida

¿Es esta inquietante nueva realidad la que, una vez más, ha sabido captar el incansable espíritu de vanguardia y modernismo franceses con tan afortunada «creación»: el derecho a la desconexión? La ley francesa no representa realmente una absoluta novedad en el país vecino. Ya algunas empresas, mediante el diálogo social y la autonomía colectiva, lo habían anticipado. Más aún. Ni siquiera sería Francia el pionero en plantearse este problema y la solución legal, sino que se anticiparon en tierras aún más al norte y frías, en el país teutón, aunque su frialdad parece haberlo congelado, adelantándose la más cálida Francia. En 2014 en Alemania, en el debate sobre la ley anti-estrés, los promotores de la misma solicitaban el establecimiento de una norma por la que el empresario no pudiera comunicarse con el trabajador a determinadas horas².

No es una inquietud –tampoco una invención– solo francesa, sino global. En realidad, no parece si no remitir a una cuestión tan «vieja» como el propio Derecho del Trabajo, incluso si nos apuran, del Derecho «justo» mismo: todo poder –aquí tecnológico– debe conservar siempre el «sentido jurídico del límite», que es, nada más pero nada menos, lo que protege «el derecho al descanso» (art. 40 CE; Convenio n.º 132 OIT)³. Pero ¿para ese viaje de regreso al clasicismo jurídico necesitamos estas alforjas esnobistas o «a la moda» de la era digital? Abierto el debate en España, hay ya un cierto sector de opinión, sobre todo profesional, que alerta para evitar tanto las frustraciones que puede generar confiar ciegamente en una absoluta novedad de este «derecho-garantía» cuanto las ínsitas en un eventual no reconocimiento del mismo aquí. Y es que, como bien recuerdan, la *«iniciativa francesa hace explícito un derecho que en principio ya tienen los trabajadores»*⁴.

La iniciativa francesa hace explícito un derecho que en principio ya tienen los trabajadores

² Para profundizar en un análisis de las medidas establecidas empresarialmente en distintos países, *vid.* GONZÁLEZ COBALEDA, E.: «Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC: Una perspectiva de protección diferente», *RTSS.CEF*, núm. 387, 2015, págs. 17-42.

³ *Vid.* el Editorial del profesor MOLINA NAVARRETE titulado «(In)culturas laborales y vida privada: El sentido del límite», en *RTSS.CEF*, núm. 381, págs. 5-10.

⁴ Para diversas posiciones al respecto, *vid.* «¿Necesitamos reconocer el derecho a la desconexión como en Francia?», en *verne.elpais.com* (Trabajo, de 5 de enero de 2017).

Pero, ¿seguro que es así? ¿Tan escasas son las novedades prácticas de este llamativo derecho o, bien analizado, representarían una útil garantía jurídica para hacer efectivo ese viejo derecho en un mundo cada vez más agobiante por la presión laboral hacia una máxima disponibilidad de tiempos de vida (principio de disponibilidad total como máxima expresión de trabajador/a implicado/a verdaderamente con los objetivos de la empresa)? En última instancia no estaríamos sino ante la más antiquísima tensión entre «el deber ser» (lo que dicen las normas que ha de ser cumplido) y el «ser» (lo que nos dice la realidad que no se cumple). En vez de una reflexión en el aire, en el vacío, como suele ocurrir, conviene hacerla conociendo algo más de cerca lo que dice la ley francesa y cómo articula el contenido de este «nuevo derecho» o esta «nueva garantía» de un «viejo derecho»: el derecho al descanso. Por supuesto, brevemente, pues tiempo habrá en otro momento y lugar –sección Estudios– para analizar con detalle técnico tan sugerente cuestión.

1.2. ¿Es una ocurrencia esnobista legal o el fruto de experiencias prácticas exitosas?

Ahora, procede recordar algunas cosas solo para precisar el alcance de la medida. Una que, como se dijo, no es una mera ocurrencia legislativa, hoy, lamentablemente, tan a la orden del día en el actual panorama. En realidad, no aspiraría sino a generalizar las consideradas, en el mundo de la empresa y el trabajo, como «buenas prácticas». Por ejemplo, destacamos tanto el acuerdo sobre la prevención de riesgos psicosociales de 28 de febrero de 2013 de la asociación APEC, en el que se advertía del riesgo de la conexión electrónica continuada y se daban «recomendaciones» para que no se actualizara, cuanto el [Acuerdo sobre el desarrollo de la calidad de vida en el trabajo del Grupo AREVA](#)⁵, de 31 de mayo de 2012. En esta dirección, un salto cuantitativo se daría al transitar desde la negociación de empresa hasta la de sector, incluso a la interprofesional. En este sentido, muy relevante fue el [Acuerdo Nacional Interprofesional de 19 de junio de 2013](#)⁶, titulado «Hacia una política de mejora de la calidad de vida en el trabajo y de igualdad profesional», cuyo artículo 17, relativo a la necesidad de mejora de la formación de los trabajadores sobre el buen uso de las TIC, será el que, en lo sustancial, se refleje en el texto legal. Posteriormente, el goteo de acuerdos en una dirección análoga, aunque sobre diversas modalidades de gestión, ha sido constante, como ilustra, entre otros, el Acuerdo de Sector SYNTEC de abril de 2014 (art. 4.8; incluso refiere a los horarios de los trabajadores autónomos de empresas tecnológicas) o el [Acuerdo sobre la duración del tiempo de trabajo de Gie Reunica](#)⁷, de 29 de enero de 2014.

No deja de ser llamativa la última experiencia referenciada porque la desconexión no se configuraría tanto como un derecho del trabajador –cargando el deber sobre el empresario, como en el Acuerdo SYNTEC– sino como una «obligación del trabajador a desconectar», lo que abre

⁵ *Vid.* «Accord collectif sur le développement de la qualité de vie au travail au sein du groupe AREVA en france», disponible en www.egaliteprofessionnelle.org.

⁶ Disponible en www.cfecgc.org.

⁷ Disponible en www.wk-rh.fr (Actualités RH).

La ley francesa deja claro que la opción sancionadora debe ser para reprimir la intromisión del empresario en la vida personal del trabajador

el poder disciplinario. Precisamente, la ley francesa deja claro que la opción sancionadora, que no es la más propiciada, dado el enfoque promocional y de gestión de derechos fundamentales de la persona, debe ser residual y que, de tener lugar, debe ser para reprimir de modo efectivo la intromisión del empresario en la vida personal del trabajador. Un enfoque de garantías jurídicas para el trabajador, y no disciplinario en su contra, que ya había anticipado igualmente la otra fuente extra-legislativa del sistema de relaciones de trabajo, la jurisprudencia (Court de Cassation, 17 février 2004, 01-45.889). Sin duda, este enfoque de garantías es el que prevalece en la ley, y en las prácticas más recientes, como no podía ser de otro modo, en especial por su vinculación muy estrecha a la gestión de los riesgos psicosociales (ejemplo: art. 4 del Acuerdo sobre la prevención del estrés en el trabajo del Grupo BNP Paribas, de 10 de enero de 2017).

Emerge, así, diáfano el fundamento último de esta reforma, en lo que a los efectos de la tecnología se refiere: el Informe Meetling sobre transformación digital y vida laboral (adopta el nombre de su redactor –Bruno METTLING– en su calidad de director general adjunto de Orange). El informe pone de manifiesto la problemática que da origen a esta parte de la reforma, esto es, trabajadores que se conectan a distancia, cualquier día, a cualquier hora, con el consiguiente vaciamiento práctico de los tiempos de descanso (diarios o semanales) y los efectos directos que en tales situaciones tiene sobre la salud, de ahí el enfoque de prevención de riesgos laborales.

2. EL (INDEFINIDO) CONTENIDO DEL «DERECHO»: ¿«PROGRAMA» DE REMISIÓN AL ACUERDO DE BUENAS VOLUNTADES DE TODOS O MANDATO DE CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO?

Evidenciado que no es una ocurrencia legislativa, una reforma trivial, sino una constatación práctica urgida de promoción y generalización, es tiempo de la segunda consideración, que nos ayudará a valorar realmente el alcance innovador del derecho y, en su caso, la verdadera utilidad de su «emulación» o «importación». Se trata ahora, visto su pretexto, contexto y su «espíritu», de profundizar en su «texto». Y en este plano, de inmediato nos llama poderosamente la atención que no hay definición alguna del derecho a la desconexión, quedando su contenido concreto en cada caso al resultado de la negociación colectiva o, en defecto de acuerdo, a la política que en cada caso, previa consulta colectiva, fije el empleador. De poca precisión sirve la enigmática frase que sigue a aquella remisión legal al sujeto responsable de la política de desconexión: «las modalidades de ejercicio de este derecho a la desconexión están relacionadas directamente con la organización de la empresa». Dudas sobre la suficiencia de su grado de precisión, por tanto de utilidad, que crecen si recordamos cuál es, en última instancia, la apuesta más relevante por su contenido, la recurrente educativa: «acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales» dirigida a todos (trabajadores, mandos y dirección).

¿Cuál es entonces el interés de introducir un derecho a la desconexión que además de no añadir nada a lo que la jurisprudencia ya venía admitiendo una década más atrás, parece agotarse en una política programática, de buenas voluntades formativas y reeducativas en el uso correcto de las nuevas tecnologías? A este respecto bien consolidada estaba ya la jurisprudencia francesa sobre el carácter también de obligación de resultado, como en general el entero deber de protección empresarial de la seguridad y salud en el trabajo, en el ámbito propio de riesgos psicosociales (Court de Cassation, de 13 de marzo de 2013, núm. 11-22.082; 11 de octubre de 2006, núm. 04-48314; CA Rennes, de 29 de noviembre de 2013, núm. 12/01286 y CA Aix-en-Provence, de 20 de junio de 2014, núm. 12/18625, con amparo en los artículos L.4121-1 y L. 4121-2 del Código de Trabajo francés). Esta jurisprudencia evidencia que, bien visto, la regulación laboral «común» y la de seguridad y salud en el trabajo ofrecían anticuerpos suficientes para asegurar el ámbito de autodeterminación propio de la vida extra-laboral de las personas. ¿Debe haber algo más, no?

Desde luego no la garantía efectiva de la plena responsabilidad empresarial, porque toda la que derivaría del incumplimiento del derecho a la desconexión viene perfectamente fijada para todo incumplimiento de los derechos profesionales y fundamentales básicos, como prueba el carácter de obligación de resultado –en el ámbito español esta calificación está más debatida, pese a la evolución jurisprudencial en tal sentido– del deber de protección de la salud –aquí sí análogo al art. 14 LPRL española–. ¿Entonces? Como antes se advertía, bien sabido es que una cosa es reconocer un derecho y disponer garantías, y otra cosa es contar con políticas eficaces que lo hagan efectivo, protegiéndolo no ya solo de los incumplimientos consumados, sino antes, cuando apenas es un «riesgo de incumplimiento». Por eso, y aquí sí hallamos un claro interés, la norma francesa enseña que la imposición del deber empresarial a la desconexión –correlato del derecho a la misma del trabajador– exige una política de supervisión plena del empresario, para lo que precisará un modelo de acción –en lo posible pactado– que evite de modo efectivo, antes de que emerja el daño, los efectos perversos que pueden derivarse del ejercicio del derecho ante situaciones sancionables de escrupuloso cumplimiento del deber de desconexión. Pero, ¿están bien delimitados los sujetos responsables de la fijación de tales modelos de acción preventiva eficaz y queda razonablemente delimitada en la ley su contenido y previsible eficacia?

Una cosa es reconocer un derecho y disponer garantías y otra es contar con políticas eficaces que lo hagan efectivo

3. LOS MECANISMOS DE GESTIÓN: RESPONSABILIDADES Y MODELOS ¿DE QUIÉN Y CÓMO?

Esta es la tercera reflexión a introducir. Una vez más, un derecho, que nace en formas más programáticas que precisadas en la ley, depende estrechamente en su virtud práctica del poder de negociación colectiva que haya en cada ámbito. A la negociación colectiva incumbe, de forma primaria, preferente, definir las modalidades de pleno ejercicio de ese derecho, así como la inclusión de *«la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de*

los dispositivos digitales». Ciertamente, la negociación fallida no frustra la existencia de una medida de acción empresarial, que es exigible en todo caso. Las empresas tienen el deber, previa consulta, como se decía, de elaborar una política de modernización tecnológica que incluya no solo sus usos productivos sino también los educativos en su buen uso, para que no lesione derechos personales de los trabajadores. En esta cuestión es necesario tener en cuenta su complejidad, pero también su necesidad, por lo imprescindible que es para la empresa todo este proceso de digitalización, pero también por lo invasivo que resulta para la vida de las personas: el uso es diario y múltiple⁸.

En Francia es obligatorio que las empresas que cuenten con representación sindical negocien anualmente con los representantes de los trabajadores sobre retribuciones, tiempo de trabajo, reparto del valor añadido en la empresa, calidad del trabajo e igualdad profesional entre hombres y mujeres, según lo establecido en el artículo L.2242-1 del Código de Trabajo. A falta de acuerdo en la negociación, el empleador –en todo caso, no ya solo en empresas de más de 300 trabajadores, como se preveía en el proyecto, sino de todas, según resulta en el texto final–, previa audiencia del comité de empresa o los delegados de personal, deberá elaborar una política de actuación sobre las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión. Sin embargo, no se establece en la ley cuáles serían los efectos de la negativa de los representantes a aceptarla, interpretándose que el derecho es de audiencia, pero no de veto. De momento, y a falta de desarrollo posterior, la ley no contempla la sanción por el incumplimiento de las obligaciones, causando perplejidad ya que el recurso a mecanismos generales no precisaba de una ley tan pomposamente vendida (sin tal derecho, en España ya ha habido doctrinas judiciales que establecían correctivos muy eficaces, como ilustra la [STSJ de Cataluña 3613/2013, 23 de mayo](#), lo que puede, además, desincentivar al empresario de su cumplimiento, salvo una eficaz presión de la representación de los trabajadores).

Tampoco deja claro, no obstante, su eminente dimensión preventiva, el papel del comité de prevención de riesgos. ¿Cómo es posible un silencio u olvido de esta envergadura? ¿Pero no era la protección de la seguridad y salud en el trabajo el objetivo primario de la ley? ¿No nos estará confirmando, paradójicamente, lo contrario de lo que parecía anunciar, las involuciones que, en relación con la jurisprudencia consolidada, parecen estar produciéndose en la política del Gobierno francés, en el que, por ejemplo, se desligan los riesgos psicosociales laborales de las enfermedades profesionales? De momento son, de nuevo, más dudas que certezas a tener en cuenta, que se confirmarán, o no, cuando se produzcan las primeras consecuencias de la entrada en vigor de la norma, en especial su conexión con la reducción de los problemas de insalubridad e inseguridad asociados a los riesgos psicosociales, con fatales consecuencias en muchos casos, como los tristemente célebres suicidios por encima de la media en conocidas empresas.

⁸ Para no reiterar algo sobradamente conocido hoy, bastará con recordar que el uso intensivo va más allá de los típicos medios de comunicación –teléfonos móviles–, para incluir otras herramientas tecnológicas que, además de permitir o facilitar múltiples formas de comunicación, dan acceso a otras tareas, que van desde gestiones comerciales a la elaboración de documentos, desarrollo de aplicaciones o mantenimiento de productos, afectando también a los medios técnicos que permiten el funcionamiento de las aplicaciones utilizadas –servidores, computación en la nube, redes de comunicación, etc.–.

4. DE FRANCIA A ESPAÑA: ¿PARA ESTE VIAJE NECESITAMOS TALES «ALFORJAS LEGALES»?

Es hora de cerrar, de momento, este debate, desde luego sugerente y que seguro ocupará un buen número de análisis, comentarios y publicaciones, también tertulias. Y hay que hacerlo como lo empezamos. ¿Y en España, qué debemos esperar? Antes y después de la ministra, han sido las voces que han dado la alarma reguladora y promueven ya una regulación análoga, sin, claro está, exponer mínimamente el contenido y alcance de la norma, como aquí se ha esbozado.

Desde luego que cabe una respuesta fácil: reconocer esta nueva garantía no sería inicuo, por supuesto, máxime si se presenta su reconocimiento, según hace nuestro Gobierno, como un «derecho» baratito, pues ¿qué va a costar exigir al empresario que respete el tiempo de descanso de los trabajadores y no los martillee con correos e instrucciones electrónicas constantes, en los casos en que así sea? Pues, nada, o poco. Sin embargo, tomado en serio la garantía ya hemos visto que, si en lo sustancial no contiene contenido protector adicional alguno al derecho que ya reconoce nuestra Constitución (art. 40 CE), solo adquiere sentido si se van a exigir políticas de acción suficientemente eficaces para prevenir el riesgo, llevando al deber empresarial lo que es un mandato a los poderes públicos en la Constitución. Pero entonces, ¿no será tan gratuito, no?

Porque si lo que nos van a reconocer es que una vez finalizada la jornada laboral no existe obligación de permanecer en el puesto de trabajo, tampoco en el modelo digital, para ese viaje no se necesitan estas alforjas. La iniciativa francesa no puede reducirse –aunque, según se ha visto, su literalidad lo avala en exceso– a explicar un derecho que ya tienen los trabajadores reconocido, otra cosa será si suficientemente garantizado, de todo el mundo civilizado, también en España. Reconocer expresamente el «derecho a la desconexión» no va acabar con la fuerte presión sufrida por los trabajadores en aras de una competitividad cada vez mayor, en paralelo a una renuncia igualmente creciente de derechos y condiciones de seguridad y estabilidad básicos. Por lo mismo que el reconocimiento del «derecho al olvido de la vida digital» en los buscadores no acabó, por sí mismo, con un arma poderosa en manos de terceros –también de empleadores– para construir la imagen que de cada uno-a existe en la red, y que tanto puede condicionar el éxito, o el fracaso, en un proceso de selección. La credibilidad del derecho pasa por algo más, pues. Pero, ¿qué debe ser ese algo más y qué cabe aprender de la lección francesa?

El «derecho a la desconexión» no va a acabar con la fuerte presión sufrida por los trabajadores en aras de una competitividad cada vez mayor

Y si es así, como creemos, ¿está dispuesta la ministra a extraer esa lección y corregir las debilidades de la legislación francesa para hacerla más eficaz el derecho? Porque si no es así, quizá fuese mejor limitarse a establecer en la actual regulación –ejemplo: art. 14 LPRL, art. 20 ET– medidas verdaderamente disuasoria de situaciones abusivas, clarificando el sentido práctico de las leyes vigentes en los nuevos escenarios de las relaciones laborales, y no incurrir en un nuevo vicio de inflación legislativa, emulando derechos foráneos, que, sin embargo, quizás, solo

En juego no está solo una cuestión de «cultura de ocio» sino toda una «cultura laboral»

como en otro –dotarlo de una gran modernidad práctica–, pues parece evidente que en juego no está solo una cuestión de «cultura de ocio» arraigada en España –la ministra enfatiza que con este derecho, junto con otras medidas, recuperaremos la cultura del descanso para «para estar con los amigos»–, sino toda una «cultura laboral» y un paradigma de «empleo de calidad». Y ello es más serio que la mera re-denominación esnobista de un «viejo» derecho –al descanso–, cuya vigencia –por ser un derecho social fundamental–, no puede depender de los buenas voluntades y de los puros usos educativos.

quizás –por lo aquí expresado el lector juzgará con conocimiento mayor de causa– no tengan más efecto que el simbólico. Somos conscientes de la complejidad del debate y queremos evitar la frivolidad, tanto en un sentido –reducirlo a puro esnobismo–