

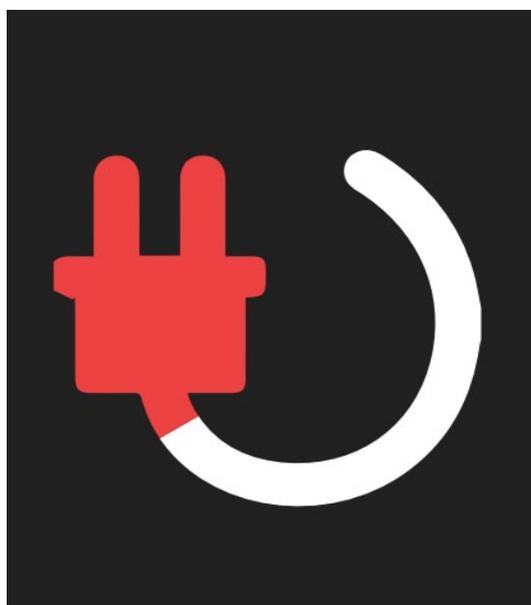


Derecho a la “Desconexión”

Aplaudimos la sensibilidad de quienes reclaman la implantación de leyes como la francesa en asuntos tan importantes como los de la salud laboral. **Es muy importante trabajar con seguridad e integridad, no perder la salud en el trabajo, trabajar para vivir y no vivir para trabajar.**

Esta ley francesa, la de la “Desconexión” del trabajo se empezó a aplicar a partir de 1 de enero de 2017, hace ya un año y medio, y en ella se **obliga a las empresas de más de 50 empleados/as a negociar con los comités de empresa una delimitación clara de la vida laboral y personal**, unas reglas perfectamente definidas de cuando acaba la jornada laboral y a partir de la cual la empresa ya no puede obligarte a responder un correo, a atender una llamada, o a estar atento, en definitiva, a cualquier asunto laboral por el que, hasta ahora, su incumplimiento podía suponer un expediente sancionado con días de empleo y sueldo e incluso el despido.

Por eso mismo, por la necesidad de una limitación necesaria para que el trabajo no afecte a nuestra salud, no solo se debe exigir a Telefónica esa “desconexión” tan solo para fuera de convenio, que también, además **habría que recordar que las Disponibilidades Obligatorias estarían en contra de esta ley ya que el tiempo disponible, remunerado –cierto– no es considerado como tiempo de trabajo, con lo cual esa línea divisoria se difumina y provoca pérdidas de descanso laboral en las**



personas afectadas. Eso supone, por ejemplo, que quienes cada semana de cada cuatro ven reducidos sus tiempos de descanso por estar en disponibilidad sin poder aprovechar el tiempo porque están pendientes del móvil con el rabillo del ojo.

De ahí que **la sentencia del Bombero Belga –a quien la justicia europea, por la inmediatez de la actuación a la que le requerían, consideró ese tiempo de disponibilidad**

como tiempo de trabajo– le aplican ese mismo principio de “desconexión” –ya sabe que cuando está de disponibilidad está trabajando y no podrán abusar del uso de ellas– que deberíamos exigir a Telefónica para quienes se afectan por las malditas disponibilidades.

Las disponibilidades **no solo están generando paulatinamente la desregulación de nuestras condiciones laborales** –cada día el abuso de ellas es mayor, y se utilizan igual para un roto que para un descosido–, **es incuestionable que afectan a nuestra salud** pues, cada vez en mayor medida, somos incapaces de distinguir entre nuestra vida laboral y personal.

Señores de las negociaciones, no esperemos a un nuevo convenio. Ciertamente que la jurisprudencia de este tipo de trabajos es muy extensa en nuestro entorno laboral, **pero va siendo hora de que esto se regule ya en beneficio de quienes hacemos posible que nuestra empresa genere grandes beneficios** que también deben tener un retorno en beneficio propio y de nuestra salud.

