

CHARLAS PARA LA ACCIÓN GREMIAL

**Derecho a la
desconexión.
Lineamientos para
la discusión paritaria**

Organiza
Secretaría Gremial

1. Introducción

Desde que empezamos a transitar esta coyuntura producida por la pandemia y la extensión del ASPO, tuvimos varios encuentros para trabajar uno de los nodos centrales que nos permite gestionar y propiciar políticas gremiales en nuestros sindicatos, que son las condiciones de trabajo. Novedosas condiciones de trabajo en la virtualidad que además, sabemos, nos dicen mucho sobre las formas y condiciones de trabajo que supimos tener en la presencialidad. Siempre estos encuentros tienen esta triple cuestión, porque los hacemos pensando en qué tipo de organización del trabajo efectivamente tenemos, la que tuvimos en una presencialidad ya lejana, y la que quisiéramos tener, que es una manera de pensar qué tipo de Universidades queremos en el mediano plazo.

En este encuentro vamos a abordar el derecho a la desconexión, que es un “derecho” del que se habla todo el tiempo desde que la virtualidad cobró centralidad. De hecho, hay un proyecto presentado que intenta consagrarlo como tal y la recientemente aprobada Ley de Teletrabajo que se sancionó, lo retoma. Sin embargo, el derecho a la desconexión es mucho más que un derecho que se acota al trabajo en la modalidad virtual.

En el punto 5 del acta paritaria que firmamos de Condiciones y Ambiente de Trabajo a nivel nacional, está resguardado el respeto por las horas de trabajo en la modalidad virtual y se contempla el derecho a la desconexión. Darle contenido a ese derecho a la desconexión de esa acta nacional en cada una de las paritarias locales es uno de los sentidos importantes de este encuentro. Y pensar ese derecho como parte de todas las modalidades de nuestro trabajo, es, por supuesto, otro de nuestros objetivos.

Verónica Bethencourt, Secretaria Gremial CONADU



“El derecho a la desconexión: por la soberanía sobre nuestro tiempo libre y la igualdad de género”

Sofía Scasserra es Economista, investigadora y docente en el Instituto del Mundo del Trabajo Julio Godio de la Untref. Participó del debate en torno a la ley de teletrabajo en el Congreso.

El derecho a la desconexión es un derecho que tiene mucho potencial para cambiar nuestros espacios de trabajo y nuestras realidades de trabajo del día a día.

Primero tenemos que entender qué es el derecho a la desconexión. Muchas veces se piensa como el derecho que tiene una persona a apagar la computadora o el celular. El derecho a la desconexión no es eso. Nadie tiene derecho a apagar el celular, porque con el celular se fusiona muchas veces nuestra vida privada con nuestra vida laboral. Cada vez más nuestro teléfono es nuestra oficina pero también es el lugar donde tenemos nuestras relaciones interpersonales. Entonces tenemos que replantear qué significa el derecho a la desconexión, no podemos permitir que quien trabaja lo interprete como el derecho a apagar el celular. Cada vez que miro el celular, aparece una lista interminable de mails y mensajes que después voy a tener que contestar, entonces no puedo disfrutar de mi tiempo libre, no puedo desconectarme y esto evidentemente afecta mi salud.

Ya en el año 2018 la OMS tipificó por primera vez una nueva enfermedad laboral, que es el síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento crónico. Es el síndrome

del cerebro quemado, de tener la cabeza ocupada constantemente con asuntos pendientes y a cualquier hora del día. El derecho a la desconexión surge en ese contexto, y es un derecho que ya fue consagrado por el derecho italiano, el español y el derecho francés, en Alemania no está en el derecho pero sí está en la negociación colectiva, en Canadá, Filipinas e India lo tienen, en Estados Unidos en algunas ciudades, hay países que se van sumando a la negociación del derecho a la desconexión, y en este sentido, el año pasado cuando empecé a integrar un equipo de trabajo con el Senador Lovera, le propuse presentar un proyecto de ley del derecho a la desconexión que se iba a presentar en marzo, y debido a la pandemia se terminó presentando en abril. Ahí se fusionó con el tema del teletrabajo y parece que el derecho a la desconexión es un derecho de los teletrabajadores.

El derecho a la desconexión es el derecho que tenemos los trabajadores y las trabajadoras a desconectarnos de los dispositivos digitales y a no recibir comunicaciones del trabajo fuera del horario de trabajo y durante los períodos de descanso, incluso licencias y vacaciones.

Una vez que está definido el derecho a la desconexión y se sabe que es un derecho por la salud mental de los trabajadores, hay que empezar a agregarle contenido. No solamente es un derecho por la salud mental, sino también por la igualdad de género. En muchos casos, las mujeres nos hacemos cargo de la economía del cuidado, y el derecho a la desconexión surge como modo de recuperar la soberanía del tiempo libre de los trabajadores para que pueda haber una designación de tareas dentro del hogar más igualitaria. Aún si los dos trabajan, recuperar la soberanía sobre el tiempo libre de las familias significa que nos podemos repartir las tareas mejor y más equitativamente dentro del hogar.

Ya hay algunos convenios que empezaron a incorporar el derecho a la desconexión. Este año, cuando se sanciona la Ley de Teletrabajo, se decidió incorporar el derecho a la desconexión porque evidentemente para los y las teletrabajadores no tener ese derecho significa una desprotección impresionante respecto de la determinación de la jornada de 8 horas. Resultó importante que esté y después seguir peleando para que todos los trabajadores lo tengan, sean o no teletrabajadores. Por lo menos ya lo tenemos garantizado para un sector de la sociedad que son los teletrabajadores que queden teletrabajando una vez pasado el ASPO, porque la ley empieza a aplicarse recién en ese momento.

Pautas a utilizar para darle contenido al derecho a la desconexión:

1 Primero es importante entender qué es el derecho a la desconexión y por qué es importante. Es importante por la salud mental y es importante por la igualdad de género. Estamos hiperconectados y estamos empezando a sufrir las consecuencias del Síndrome de agotamiento crónico, que causa estrés, fatiga, depresión. Hay que empezar a entender que es importante trabajarlo y que es fundamental para lograr la soberanía sobre el tiempo libre y por ende descansar, pero también lograr la igualdad de género en el reparto de tareas dentro del hogar.

2 Entender que las causas son más importantes que las consecuencias. Las causas del motivo por el cual estamos negociando el derecho a la desconexión son más importantes que las consecuencias que trae incumplirlo. Las consecuencias son importantes, pero las podemos ir fijando de a poco, a medida que esto avance. El derecho a la desconexión requiere de un cambio de práctica comunicacional en los espacios de trabajo, requiere que empecemos a entender las comunicaciones del trabajo con otra lógica, y por ende, es un cambio complicado, es un cambio de costumbres, de cultura y hacer un enfoque progresivo probablemente sea la manera correcta.

3 Definir un rango horario adecuado. El derecho a desconexión puede establecer un rango distinto del horario de trabajo habitual. Eso se debe fijar en la paritaria y en la negociación colectiva.

4 Definir los motivos o la cantidad de veces que pueden ser contactados. Por qué motivos la Universidad me puede contactar fuera de mi horario de trabajo. Si hay motivos importantes, los típicos. También se puede definir no sólo por la calidad, sino también por la cantidad de veces a contactar fuera del horario establecido.

5 Tener en cuenta los aspectos de género. El patriarcado nos ha asignado una nueva tarea que es ser la agenda del mundo. Hay que empezar a entender que no es tarea de las mujeres. Si establecemos motivos por los cuales nos pueden contactar, evidentemente ser la agenda de alguien no es un motivo suficiente y razonable para poder contactar a alguien fuera del horario de trabajo.

6 Tener en cuenta aspectos geográficos y regionales. Hay que empezar a tener en cuenta aspectos geográficos y regionales para ser respetuosos de las culturas ajenas y de la cultura propia. Hay que empezar a respetar con una mirada federal, con una mirada regional, cada lugar de trabajo y a los horarios en que acostumbran a trabajar en los lugares donde vayamos a establecer el derecho a la desconexión.

7 Involucrar y comunicar a todos de manera clara. El derecho a la desconexión no se entiende qué es. La mayoría de la gente cree que es el derecho a apagar el celular. Esto hay que empezar a comunicarlo, hay que empezar a explicar qué es. Entre nosotros empezar a ser respetuosos de unos y de otros, no podemos pretender que la patronal respete algo que nosotros no respetamos.

8 La tecnología puede ayudarnos. El derecho a la desconexión, si hay algo que incentiva, es la utilización de la tecnología. No se trata de negar a la tecnología, sino de hacer un buen uso de la tecnología. Por ejemplo, si tengo una cuenta de mail de la Universidad, negociar con la Universidad para establecer con el servidor para que se programe para retener los mensajes enviados fuera de horario y se envíen en el horario en que corresponda. También empezar a utilizar recordatorios automáticos y mensajes programados, hay tecnología para eso.

9 Aprender a organizar las comunicaciones. Hay que ser respetuosos con el horario de quien trabaja, empezar a entender que esta habilidad adicional que le pedimos a la gente que tenga, en realidad, es una falta de respeto.

10 Monitoreo y evaluación. Tiene que ver con monitorear y evaluar constantemente si los compañeros se sienten a gusto con las herramientas y sistemas que se han incorporado.

El derecho a la desconexión apunta a un cambio cultural. Es muy importante entenderlo para entender las resistencias que vamos a tener. Si como dirigentes sindicales empezamos a trabajar estos temas con empleadores, con compañeros y con estudiantes, vamos a empezar, muy de a poco, a tener relaciones comunicacionales más saludables entre todos. Empezar a entender que el respeto de mi tiempo también es el respeto del tiempo del otro.

