

Derecho a la desconexión

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) la salud laboral es una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de quienes son trabajadorxs, mediante la reducción de las condiciones de riesgo inherentes a un lugar de trabajo o que tienen una relación directa con cada puesto laboral. En tal sentido, refiere que prevenir los problemas de salud mental en el trabajo implica anticiparse y gestionar intervenciones institucionales directamente dirigidas a las condiciones y los entornos laborales que procuren evaluar y luego mitigar, modificar y/o eliminar riesgos para la salud.

En los tiempos históricos que habitamos irrumpen nuevas problemáticas relativas a las configuraciones del trabajo y su incidencia en la salud de quienes lo realizan. El derecho a la desconexión digital ocupa un lugar crucial en la salud profesional. Diversos estudios demuestran que la conexión permanente imposibilita el sostenimiento de los límites entre el trabajo y la vida personal, estar constantemente conectadx construye la sensación de estar siempre “en el trabajo”, lo que produce un desequilibrio a nivel vital. Se va construyendo una sensación que refiere que nunca se puede desconectar por completo de la actividad laboral, que persiste en momentos destinados a las relaciones afectivas, en actividades de disfrute y cuidado personal, afectando negativamente el bienestar general.

La imposibilidad de desconexión laboral obstaculiza el descanso adecuado, así como la recuperación mental de quienes somos trabajadorxs, además de ello potencia altos niveles de estrés y de agotamiento, ampliando las posibilidades de afecciones mentales como ansiedad y depresión. La exposición prolongada a las pantallas es causa de fatiga visual, de sequedad ocular y de dolores de cabeza, además de contribuir al sedentarismo y al aumento de problemas musculoesqueléticos, como dolores de espalda, cuello y hombros. La exposición constante a dispositivos electrónicos antes de acostarse puede interferir con la calidad del sueño. La luz azul emitida por las pantallas puede afectar el ritmo circadiano, lo que dificulta conciliar el sueño y tener un descanso adecuado.

El trabajo profesional no está exento de esta caracterización que aplica al trabajo en general, podríamos decir incluso que la pandemia COVID 19 fue un proceso que aceleró radicalmente el desdibujamiento de los límites de la jornada laboral y la utilización de recursos personales, como teléfonos celulares y computadoras, que comienzan a permanecer la mayor parte del día recibiendo y emitiendo mensajes cuyo contenido es relativo al trabajo.

La inmediatez de la comunicación pareciera que no permite la consideración de agendas de trabajo o la planificación de acciones, llegan comunicaciones en los más dispares días y horarios que de manera inmediata se retransmiten. Y esta dinámica aplica no solo a mensajes con contenido informativo sino también a aquellos que refieren problemáticas, conflictos, que implican acciones o decisiones complejas. Y de pronto una trabajadora social, que se encontraba tranquilamente disfrutando de su tiempo libre, recibe un mensaje que le comunica de una situación de violencia; de un recurso necesario con el que no se cuenta, o que de un error en una gestión administrativa. Desde su casa no puede solucionarlo, pero debe realizar un gran esfuerzo mental para sostener su concentración en el momento que estaba disfrutando. La pregunta es: ¿Qué facilita la inmediatez de este mensaje? ¿Y cuánto destruye?

No es objeto de estas reflexiones negar nuestra realidad como trabajadorxs de este tiempo, ni negar la tecnología como inherente a nuestro cotidiano sino problematizar los sentidos de su utilización para irrumpir en el tiempo personal de quienes somos profesionales, que posee una identidad diferenciada de su tiempo de trabajo.

Deconstruir esta lógica de relaciones requiere de múltiples compromisos, pero se considera que estos poseen una gran potencialidad cuando su reclamo es colectivo. ¿Qué podemos hacer en tal sentido? El punto de partida es modificar acciones concretas, incluso simples, pero válidas en tanto poseen la cualidad de ampliar las posibilidades de ejercicio del derecho a la salud. Algunas acciones posibles:

- Demandar la utilización de canales institucionales de comunicación, en tal sentido el correo electrónico es un medio que favorece el resguardo a quien emite y recibe el mensaje. Respetar que la lectura y respuesta a los mensajes se realice en horario laboral.
- El teléfono celular es un recurso personal a partir de ello podemos reclamar que no nos incorporen compulsivamente a grupos de WhatsApp, u otra aplicación similar, vinculados al trabajo, en todo caso, utilizar esta modalidad sólo si ello se constituye en un acuerdo construido por consenso y debe respetarse si no se comparte el criterio.
- El derecho a la desconexión implica no recibir llamadas, mensajes de WhatsApp o emails fuera de horario laboral, considerando fines de semana y días feriados, utilizar estos canales solo ante causa urgente que lo amerite, diferenciando con claridad aquello que puede ser resuelto en la jornada de trabajo
- Evitar el tratamiento de situaciones conflictivas por medios telemáticos. En general el conflicto se produce cuando existe una distancia entre las intenciones que subyacen a un hecho y las percepciones sobre las consecuencias de ese hecho, en tal sentido el diálogo, la mediación de la palabra que es dicha y escuchada, el intercambio, son sustanciales, y las restricciones en relación a ello que permite la comunicación remota frecuentemente sólo contribuyen a aumentar los niveles de conflicto y angustia laboral.

El derecho a la desconexión se encuentra directamente vinculado a la salud laboral en este tiempo histórico que habitamos, problematizar y exigir su cumplimiento debiera ser parte de nuestras estrategias de cuidado.

Fuentes

- Organización Internacional del Trabajo. 2013. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales. Una mirada de género. Colección Género, Salud y Seguridad en el trabajo. Disponible en www.ilo.org [Extraído 11/11/2024]
- Organización Mundial de la Salud. 2022 La salud mental en el trabajo. Disponible en www.who.int [Extraído 11/11/2024]
- Pujol-Cols, L. 2021. Demandas laborales y burnout: Un estudio descriptivo en docentes argentinos. Revista de Ciencias Sociales N° XXVII. Pág. 402-421.

Recomendamos leer:

- Scasserra, S. 2020. Manual para la negociación del derecho a desconexión. IMT-UNTREF.