



# EL DERECHO A DESCONECTARSE DURANTE EL COVID-19

El Coronavirus (COVID-19) ha tenido un impacto severo en la vida diaria de los profesionales y cuadros a nivel mundial, y cada vez más países están cerrando oficinas y espacios públicos y ofreciendo u obligando a las personas a trabajar desde casa. Si bien la flexibilidad para trabajar desde casa es importante y permite a los empleados continuar con sus tareas diarias, es igualmente importante mantener una separación sólida entre el trabajo y el tiempo libre y respetar el derecho a desconectar en estos tiempos difíciles.

En nuestra guía sobre el derecho a desconectar – que se puede encontrar aquí <https://bit.ly/2xOy10U> en cinco idiomas – estacamos las 10 mejores prácticas que se deben observar al introducir un derecho a desconectar en el lugar de trabajo. Muchas de estas mejores prácticas siguen siendo aplicables cuando se trabaja desde casa debido al Coronavirus, pero se debe prestar especial atención a los siguientes aspectos:

- 1 DESTACANDO LA IMPORTANCIA DE LA DESCONEJIÓN.** El derecho a desconectar es importante en circunstancias normales para garantizar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y para prevenir la ansiedad, la depresión y el agotamiento, pero se vuelve aún más importante cuando se enfrenta a períodos prolongados de trabajo desde casa. El derecho a desconectar también puede ayudar a aliviar el nivel general de estrés y ansiedad que los empleados sienten, debido al impacto del Coronavirus.
- 2 DEFINIR LAS HORAS DE TRABAJO.** Es posible que no siempre sea factible cumplir con un horario estándar de las nueve a las cinco cuando se trabaja desde casa en estos tiempos, pero una comunicación clara y un acuerdo sobre lo que constituyen los horarios normales de trabajo son importantes para permitir a los empleados hacer una distinción entre cuándo se les exige quedarse conectados al trabajo y cuando no lo están.
- 3 LOS DIFERENTES GRUPOS SE VEN AFECTADOS DE MANERA DIFERENTE.** Los empleados cuyos hijos, padres u otros miembros de la familia dependen de ellos para recibir atención y apoyo se ven particularmente afectados por la crisis del Coronavirus y es posible que no puedan dedicar tanta atención a su trabajo como alguien sin responsabilidades similares. En consecuencia, el requisito de no penalizar a los empleados que están menos conectados o recompensar a los que están más conectados es fundamental.

- 4 **COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN.** Si bien muchos profesionales y cuadros están acostumbrados al trabajo remoto, no todos lo están. Los requisitos impuestos por muchos gobiernos también han obligado a los empleados a trabajar desde casa durante semanas, lo que en sí mismo presenta desafíos particulares. Es importante que el empleador comunique a todo el personal cuál es su política sobre el derecho a desconectarse y ofrezca capacitación a aquellos que, por ejemplo, no pueden silenciar las notificaciones de correos electrónicos y mensajes en sus dispositivos.
- 5 **MONITOREO.** Monitorear la implementación de una política de derecho a desconectar puede ser un desafío cuando todos trabajan desde casa, pero aún se pueden obtener comentarios a través de encuestas y llamadas en línea para garantizar que se respeten los derechos de los empleados. Nuevamente, esto es particularmente importante cuando se trabaja desde casa durante semanas consecutivas.

