

España suspende en el derecho de los trabajadores a la desconexión digital

26/04/2018

Elisabet Escriche

Solo una de las grandes empresas españolas reconoce el derecho de los empleados a dejar de responder a correos electrónicos fuera de la jornada laboral. Los expertos alertan la conexión digital laboral crea más estrés en la mujer que en el hombre

Solo una de las grandes empresas españolas reconoce explícitamente el derecho del trabajador a la desconexión digital laboral. Se trata de la aseguradora AXA, que el verano pasado firmó un convenio colectivo que prevé que los empleados no tengan que responder correos electrónicos o llamadas fuera del horario laboral. La ONCE también lo prevé, como un aspecto que hay que concretar en el convenio colectivo para los años 2018-2020, pero de momento no ha tomado ninguna decisión firme al respecto.

Además, según un estudio de Edenred y de la consultoría Ipsos, el 65 % de los trabajadores españoles trabaja fuera del horario laboral, cifra que sube hasta el 90 % en el caso de los directivos.

España, a diferencia de otros países como Francia, no cuenta con una normativa específica sobre este derecho. Sin embargo, ¿es necesaria una normativa como esta? Pere Vidal, profesor de derecho laboral de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), asegura que del Estatuto de los trabajadores, concretamente de los artículos 34 y 35, se desprende que «los empleados tienen derecho a no atender llamadas ni correos electrónicos fuera de la jornada laboral y, si se les pide que lo hagan, el tiempo que dedican a ello debería contabilizarse como horas extraordinarias y habría que cotizarlas como tales».

No se puede sancionar al trabajador

Partiendo de esta premisa, el profesor de derecho deja claro que sería «más que cuestionable» la imposición de una sanción disciplinaria a un empleado que decidiera no responder. «El simple hecho de estar localizable y a disposición de la empresa fuera del horario de trabajo para poder ser avisado o contactado por correo electrónico, ya podría generar este plus de disponibilidad», añade.

Gina Aran, profesora de recursos humanos de la UOC y directora asociada de Humannova, comparte la misma visión: «En caso de que el trabajador tenga que estar disponible algunas horas fuera de la jornada laboral, hay que especificarlo y nunca debe vulnerarse lo establecido en el convenio o el Estatuto de los trabajadores como jornada máxima». La profesora puntualiza que, si hay que continuar la actividad laboral más allá del horario, lo que se debe hacer es «rediseñar» los sitios de acuerdo con los nuevos tiempos y las nuevas formas de trabajar.

Aran va más allá y deja claro que la desconexión digital laboral es una cuestión de derecho, pero también de salud. «Las personas necesitan un tiempo de descanso entre período y período de trabajo para poderse recuperar y rendir perfectamente al día siguiente. Gestionar correos fuera de la jornada ordinaria es una práctica que desaconseja a las empresas y, por supuesto, a los trabajadores, excepto en los casos en los que el trabajo ya se haya concebido así», insiste.

Las mujeres, las más estresadas

Según el estudio *Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol*, el hecho de no poder desconectar del trabajo aumenta el nivel de estrés. Los expertos van más allá y alertan de que

las mujeres sufren más estrés que los hombres debido a la obligación que todavía les recae de conciliar el rol de trabajadoras con la atención de los hijos y el trabajo doméstico. «Si en las franjas horarias en las que tienen que ocuparse de la casa o de los hijos además deben gestionar correos electrónicos, el nivel de ansiedad aumenta considerablemente», especifica la profesora de la UOC. Ahora bien, en este estudio también se deja claro que la mayoría de horas extras las hacen los hombres porque, precisamente, no les recae el peso de tener que conciliar. «Sin embargo, la brecha de género también existe en las horas extras, puesto que las mujeres acostumbran a hacer más que los hombres sin remunerar», añade.

Aran es partidaria de seguir el modelo de Francia y elaborar una normativa específica sobre el derecho a la desconexión digital laboral en España, aunque también piensa que será difícil aplicarla: «Aún tenemos en nuestro ADN la asociación directa entre presencialidad y productividad (cuando de hecho la productividad suele ser inversa a las horas de presencia en el trabajo), y en muchos casos el trabajador es un “sirviente”, en vez de un profesional que ofrece sus servicios a cambio de una remuneración».

Aparte de Francia, Nueva York, donde se trabaja un promedio de cuarenta y nueve horas a la semana, también quiere impulsar una normativa similar a la francesa, y numerosas empresas lo están impulsando por iniciativa propia, sobre todo en Canadá, donde tienen un problema endémico con el exceso de las jornadas laborales, y en la India. De hecho, Vidal insiste en que, aunque en España no sería necesario, es un derecho que se está concretando mediante la negociación colectiva.