Mutua Universal

No hables con tu jefe fuera de horas

Temas: Prevención para llevar

Por : Isabel Cobreros. Técnico gestión del conocimiento y del entorno. Mutua Universal

Lectura estimada 3 minutos

El pasado 1 de enero entró en vigor en Francia el llamado **“derecho a la desconexión”** (droit à la déconnexio), uno de los aspectos más novedosos de la reforma laboral francesa, que consiste en conceder a los trabajadores la posibilidad de no atender llamadas telefónicas, no contestar correos electrónicos ni otras maneras de relacionarse con su empresa, una vez finalizada su jornada laboral.

Desconexión: ¿una necesidad?

Niveles elevados de estrés y otros trastornos como la ansiedad y la depresión constituyen, según datos de la Organización Mundial de la Salud, las principales causas de incapacidad laboral en los países desarrollados. Entre la población trabajadora, el estrés es un fenómeno creciente, cuyos síntomas inciden no sólo en la eficacia de la organización en la que trabajamos sino también en nuestro bienestar personal.

El llamado “always-on” , es decir estar siempre conectado al trabajo, podría suponer un aumento del estrés para los trabajadores. El avance acelerado de las tecnologías, como la aparición de nuevas herramientas de comunicación y redes sociales externas a las empresas (WhatsApp, Linkedin Facebook…), fáciles de utilizar en cualquier lugar y momento, puede generar un beneficio para las organizaciones, pero también un problema si las empresas no llegan a acuerdos flexibles con sus trabajadores.

Todo lo comentado anteriormente, unido a la ola de suicidios laborales que sufrió Francia en 2009, ha llevado al Gobierno Francés a instaurar un marco legal de referencia para respetar las horas de descanso de los trabajadores.

Cómo se hará y en qué empresas

La polémica reforma laboral francesa, conocida como Ley El Khomri (nombre de la ministra que la promovió) obliga a las empresas francesas a negociar con sus trabajadores cómo, cuándo y de qué manera van a utilizar las herramientas en estos nuevos entornos de trabajo. Serán las **empresas con más de 50 trabajadores** las que tendrán que llegar a acuerdos y clarificar las normas para reducir la dependencia del teléfono móvil fuera del horario laboral.

Según el gobierno francés, el objetivo es “fijar las modalidades del pleno ejercicio del derecho del asalariado a la desconexión” y la puesta en marcha por la empresa de “dispositivos de regulación de la utilización de herramientas digitales”.

Empresas que ya desconectan

Ya existen precedentes de empresas que han probado a “desconectar”. Algunos ejemplos:

- **Orange**: estableció entre sus empleados tiempos de no utilización de su mensajería electrónica
- **Mercedes Benz**: ofrece a sus trabajadores la posibilidad de acogerse al sistema ‘Mail on holiday’, un programa que redirige automáticamente los mensajes enviados a trabajadores que están de vacaciones a otros compañeros en activo.
- **Michelin:** creó un control de las comunicaciones a distancia
- **Volkswagen:** desconecta sus servidores entre las 18:15 h. y las 7:00 de la mañana desde 2011, como una medida para fomentar el descanso de sus empleados.

A algunas empresas les preocupa también el descanso efectivo de sus empleados, como el caso de la aseguradora **Aetna** (noticia de la BBC), que alienta a sus trabajadores a unirse a un programa que les recompensa por obtener al menos siete horas de buen sueño cada noche. El personal puede registrar su sueño de forma automática, utilizando un monitor de muñeca que se conecta a las computadoras de Aetna, o puede anotar manualmente cuánto durmió cada noche.

Situación en España

En España la situación es bastante desigual en este aspecto. Todos conocemos empresas que carecen absolutamente de cualquier tipo de flexibilidad horaria, ni tampoco requieren del trabajador una implicación fuera de horario. Mientras algunas organizaciones ofrecen flexibilidad horaria, pero todavía están ancladas en sistemas de fichaje a la entrada y a la salida; otras comienzan ya a definir estos nuevos entornos de trabajo, con independencia de la localización de sus trabajadores, o de las tareas que realicen.

Según Enrique Dans, Profesor de Innovación en IE Business School, estos “entornos de trabajo distribuido” es uno de los grandes caballos de batalla de la revolución tecnológica que vivimos.

Respecto a la desconexión, en España el Tribunal Supremo dictaminó en 2015 como “abusivas” las cláusulas de los contratos de trabajo que obliguen a los empleados a facilitar el número de móvil o correo electrónico.

Según escribe el abogado laborista Jorge Danés, en "Mi jefe me llama fuera de trabajo, ¿se lo cojo?, "cada trabajador tiene una jornada de trabajo definida, con una hora de entrada y otra de salida y está a disposición de la empresa en ese tiempo. La jornada de trabajo viene definida en el contrato de trabajo, en el Convenio Colectivo y tiene unos límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que el trabajador solo tiene que prestar servicios a su empresa durante ese tiempo.

Hay ocasiones en las que esta jornada se alarga, como en el caso de las horas extra o las horas complementarias. En estos casos el trabajador no está a disposición del empresario fuera de su jornada laboral, sino que ha alargado su jornada laboral.

Tampoco hay que confundir la disponibilidad con el teletrabajo, ya que en estos casos, aunque se esté en casa durante la jornada habrá que contestar a las exigencias de la empresa."

Información y contacto

documentacion@mutuauniversal.net