

El derecho a la desconexión: Aplicación e impacto en la empresa

Introducción

A pesar de la legislación de la UE que regula el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y el equilibrio entre vida laboral y familiar, los datos de las encuestas nacionales y europeas muestran que una elevada proporción de trabajadores que pueden trabajar a distancia y de forma flexible utilizando herramientas digitales trabajan muchas horas y sufren problemas de salud relacionados con el estrés laboral y el agotamiento. El aumento del teletrabajo y el trabajo flexible durante la pandemia y el creciente uso de herramientas digitales móviles, que hacen a los trabajadores más accesibles, han acelerado el debate sobre si la legislación existente sigue siendo adecuada para abordar los riesgos que plantea la cultura de estar «siempre disponible» en el lugar de trabajo.

Investigaciones anteriores de Eurofound han puesto de relieve la escasez de información sobre la aplicación y el impacto del derecho a la desconexión en la empresa. Sobre la base de una encuesta a los empleados y un cuestionario cumplimentado por los directores de RRHH en cuatro países (Bélgica, Francia, Italia y España), el presente informe arroja luz sobre cómo se aplica el derecho a la desconexión en las empresas. Analizando las respuestas de los trabajadores de empresas con y sin política de derecho a la desconexión, evalúa sus experiencias al recibir y responder a comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral contractual; cuántas horas adicionales trabajan y por qué; y su equilibrio entre vida laboral y personal, salud y bienestar, y satisfacción general en el lugar de trabajo.

Contexto político

En la primavera de 2023 no existía ninguna legislación específica a escala de la UE sobre el derecho a la desconexión. Sin embargo, una serie de directivas vigentes de la UE contienen disposiciones pertinentes, sobre todo la Directiva relativa a la ordenación del tiempo de trabajo (Directiva 2003/88/EC). Esta Directiva establece límites a las horas de trabajo y regula los períodos de descanso para todos los trabajadores. La resolución del Parlamento Europeo de enero de 2021 (2019/2181 (INL)) pedía a la Comisión Europea que presentara legislación específica sobre el derecho a la desconexión, al tiempo que reconocía el papel clave que desempeñan los interlocutores sociales en la negociación sobre cuestiones relativas al lugar de trabajo. En 2022 los interlocutores sociales intersectoriales

Europeos iniciaron negociaciones sobre un posible acuerdo marco relativo al teletrabajo y el derecho a la desconexión, que estaban en curso en el momento de redactarse el presente documento (junio de 2023).

Conclusiones principales

- Alrededor del 45 % de los encuestados en sectores con un elevado porcentaje de teletrabajo y en países en los que la legislación sobre el derecho a la desconexión se pone en práctica a través del diálogo social respondieron que en su empresa existe una política sobre el derecho a la desconexión. De ellos, el 80 % considera que la política se les aplica. Sin embargo, sólo la mitad de los encuestados en empresas con una política de derecho a la desconexión son conscientes de que se han tomado medidas para aplicarla.
- Los empleados observaron que las medidas más comunes adoptadas para apoyar la desconexión de las herramientas digitales relacionadas con el trabajo son la eliminación automática de los correos electrónicos recibidos durante las vacaciones y las medidas para evitar la entrega de correos electrónicos de trabajo en determinados momentos. Se consideró que las medidas suaves, como la formación y la sensibilización, eran menos frecuentes entre los empleados, mientras que los empleadores consideraron que estas últimas se encontraban entre las acciones más cruciales aplicadas.
- Más del 80 % de los trabajadores encuestados declararon haber recibido comunicaciones relacionadas con su trabajo fuera de su horario laboral por contrato durante una semana laboral típica. Casi tres cuartas partes declararon que sus colegas se ponían en contacto con ellos fuera del horario laboral todos los días o algunos días; el 67 % son contactados por sus superiores jerárquicos. La gran mayoría (casi 9 de cada 10) de los encuestados respondieron a dichas comunicaciones, y uno de cada cuatro contestó a todas las llamadas y mensajes recibidos fuera de horario.
- Las razones más citadas para responder a las comunicaciones relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral son las siguientes: sentirse responsable de las tareas asignadas (82 %), desear estar “al tanto de todo” (75 %), porque es lo que se espera de ellos (75 %), temor a sufrir un impacto negativo si no se responde (61 %) y la expectativa de una mejor progresión profesional (50 %).

- Casi la mitad de los encuestados trabajan habitualmente más horas de las estipuladas en su contrato, la mayoría de las veces para completar tareas que no pudieron terminar durante las horas de trabajo contractuales (37 %). Más de un tercio de los trabajadores hacen horas extras a petición explícita de los jefes, y menos de una quinta parte (17 %) lo hacen principalmente porque se ponen en contacto con ellos fuera del horario laboral. Las horas adicionales trabajadas porque los jefes, compañeros o clientes se ponen en contacto con los empleados fuera del horario laboral son el tipo de horas extraordinarias por las que los trabajadores tienen menos probabilidades de ser compensados económicamente.
- El derecho a la desconexión no parece reducir la probabilidad de que los trabajadores sean contactados fuera de su horario de trabajo o respondan a dicha comunicación. Sin embargo, un mayor porcentaje de encuestados de empresas que no cuentan con una política de derecho a la desconexión afirman trabajar horas adicionales porque se les contacta fuera del horario laboral, en comparación con los encuestados de empresas que disponen de dicha política (19 % frente a 14 %). En estas últimas, las horas adicionales se trabajan principalmente sobre la base de las horas extraordinarias acordadas y es más probable que los trabajadores sean compensados por las horas adicionales de trabajo mediante remuneración o tiempo libre. Esto es especialmente cierto en lo que se refiere a las horas extraordinarias trabajadas por haber sido contactado fuera de horario.
- Una mayor proporción de trabajadores de empresas con una política de derecho a la desconexión que perciben que les es de aplicación a ellos afirman tener un alto nivel de autonomía para determinar sus horas de trabajo, lo que proporciona una indicación de que tener derecho a la desconexión no limita la flexibilidad del tiempo de trabajo deseada.
- La satisfacción con el equilibrio entre vida profesional y vida privada fue generalmente alta entre todos los encuestados, con un 85 % de trabajadores que indicaron que su horario de trabajo se adaptaba a la vida familiar y a otros compromisos muy bien (25 %) o bastante bien (60 %). Sin embargo, los trabajadores de empresas con una política de derecho a la desconexión afirman tener un mejor equilibrio entre vida laboral y personal que los trabajadores de empresas sin dicha política (92 % frente a 80 %).
- Alrededor del 45 % de los encuestados considera que ser contactado fuera del horario laboral es perjudicial para el equilibrio entre su vida profesional y personal y para su salud y bienestar, y son más las mujeres que lo afirman que los hombres. Una mayor proporción de jóvenes de 25 a 39 años se ve afectada negativamente, probablemente porque muchas personas de este grupo tienen hijos pequeños. Los trabajadores a

distancia también se ven más afectados que los que trabajan íntegramente desde las instalaciones de su empleador. Los problemas de salud notificados con más frecuencia son los dolores de cabeza (41 %), seguidos del dolor de espalda (35 %), la fatiga general (34 %) y la ansiedad/estrés (33 %). Los problemas de salud tienden a ser más comunes entre los trabajadores a los que se les exige trabajar más horas. Un porcentaje menor de trabajadores de empresas que aplican el derecho a la desconexión denuncian problemas de salud. Por ejemplo, mientras que el 38 % de los trabajadores de empresas sin derecho a la desconexión declararon haber sufrido estrés o ansiedad en los 12 meses anteriores a la encuesta, la cifra fue del 28 % entre los trabajadores de empresas con derecho a la desconexión.

- Alrededor de 8 de cada 10 encuestados estaban muy satisfechos con sus condiciones de trabajo. Hay más trabajadores con derecho a desconexión muy satisfechos que los que no tienen este derecho (29 % frente a 15 %).
- Más del 70 % de los trabajadores de empresas con una política de derecho a la desconexión consideran que su impacto ha sido muy o algo positivo; el 26 % considera que no ha habido ningún impacto.

Indicadores políticos

- Se ha demostrado que la cultura de «estar siempre disponible» y las horas de trabajo adicionales, que a menudo dan lugar a períodos de descanso insuficientes, son perjudiciales para el equilibrio entre vida privada y el trabajo, la salud y el bienestar, y la satisfacción en el lugar de trabajo. El acervo jurídico existente y su aplicación parecen ser insuficientes para abordar estas cuestiones.
- Cuando se han puesto en marcha políticas de derecho a la desconexión, los datos muestran que estas tienen un efecto positivo en la conciliación de la vida familiar y la profesional, la salud y el bienestar, y la satisfacción general con el trabajo.
- Las pruebas a escala empresarial demuestran que aplicar por sí sola la política del derecho a desconectar no es suficiente para provocar un cambio cultural en el lugar de trabajo; la política debe ir acompañada de actividades de sensibilización, formación y medidas eficaces para limitar la conexión fuera del horario laboral en formas adaptadas a entornos de trabajo específicos.
- Además, deben evaluarse -y adoptarse medidas al respecto- otras causas de la sobreconexión (como la elevada carga de trabajo, la falta de formación y los procesos de trabajo ineficaces), y esto debe reforzarse con sistemas de control eficaces.

Más información

El informe *El derecho a la desconexión: Implementation and impact at company level* (Aplicación e impacto a nivel de la empresa) está disponible en <https://eurofound.link/ef23002>

Directora de investigación: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu