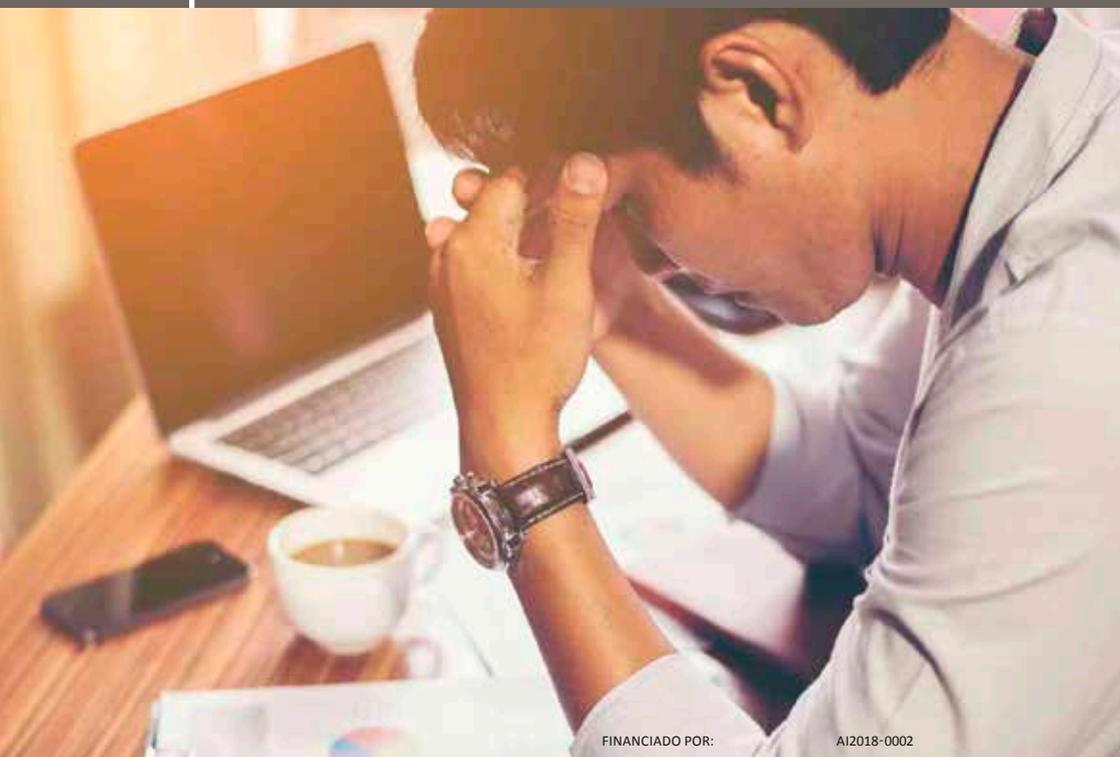


Hiperconectividad y conciliación



FINANCIADO POR:

A12018-0002



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Índice

1. La nueva sociedad digital **3**
2. Factores de riesgo psicosocial asociados a las NTICs. Tiempo de trabajo y conciliación **5**
3. El derecho a la desconexión digital **17**
4. Negociación colectiva y desconexión digital **23**
5. Propuestas de UGT para la negociación colectiva **27**
6. Bibliografía **29**

EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA E IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

Depósito Legal: M-36453-2019

En la redacción de este documento el uso del masculino hace referencia a personas de ambos sexos. La redacción no tiene intención discriminatoria, sino que se ha buscado la facilidad de lectura del texto.

1. LA NUEVA SOCIEDAD DIGITAL

La irrupción de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTICs) en el mundo del trabajo ha generado la aparición de nuevos empleos y nuevas cualificaciones, consecuentemente ha provocado la desaparición de profesiones tradicionales que son reemplazadas por las posibilidades ofrecidas por las NTICs. Estamos a la espera de conocer si la robotización y las nuevas formas de inteligencia artificial destruirán más empleo que crearán.¹ Aun así, el uso de las NTICs promete traer progreso social y económico a través de una sociedad conectada constantemente en tiempo real. Esto, sin lugar a dudas, ha revolucionado las costumbres sociales y del mundo del trabajo.

Pero parece que, aunque las nuevas tecnologías promuevan una mayor conexión entre familiares, amigos, compañeros de trabajo, etc., las personas experimentan cada vez una mayor sensación de soledad. Todo ello a pesar del gran éxito de las redes sociales, las que han propiciado que se entremezclen la intimidad de la vida personal y familiar con lo mostrado al relacionarse en público. Así, en un mundo globalizado e hiperconectado cada vez nos sentimos más solos.

De la misma manera que en el entorno social se entremezcla lo privado con lo público. En el entorno laboral se desdibujan los horarios, mezclándose el tiempo dedicado a la realización del propio trabajo con el tiempo dedicado a la vida personal y familiar.

En el mundo laboral ya hay señales de alerta de los riesgos que conlleva esta conectividad constante. Según el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo»: *“El aumento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional es una realidad preocupante y costosa para la que el diálogo social debe encontrar solución”*.²

Han denominado a la sociedad actual como la “sociedad del cansancio” y la caracteriza por padecer tres tipos de “enfermedades neuronales” a saber: el déficit de atención con hiperactividad, el trastorno límite de la personalidad y el síndrome de desgaste ocupacional.³

¹ FERNÁNDEZ AVILÉS, J., “NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora”. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*. 2-2017, p. 69-101.

² Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo”. 2017. p. 343/33.

³ BYUNG-CHUL, H. “La sociedad del cansancio”. Herder. 2017.



En este sentido, la OIT identifica la digitalización y las TICs como desafíos para la seguridad y salud de los trabajadores ya que se genera la necesidad de gestionar correctamente los riesgos psicosociales relacionados con el aislamiento laboral y la difuminación de los límites de la vida personal con la laboral⁴.

Sobre la difuminación de lo personal y lo laboral existen ciertas referencias que reflejan las nuevas realidades del mundo del trabajo, por ejemplo las “trabajaciones” o *workaction*, ni más ni menos que trabajar durante el periodo vacacional o el *leaveism* que se refiere al uso de permisos o licencias de descanso personal para terminar el trabajo al que no da tiempo durante la jornada laboral.⁵ El *leaveism* es distinto al “presentismo” y al “absentismo”.

Todas estas conductas de uso intensivo y permanente de las NTICs en el entorno laboral pueden llegar a desencadenar en comportamientos adictivos entre los trabajadores, por ello, es importante que, a través de la negociación colectiva se acuerden mecanismos que garanticen la desconexión digital de los trabajadores, además de facilitar medios para tratar las adicciones de aquellos trabajadores que lleguen a padecerlas por el uso intensivo de las NTICs.

4 OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia”, OIT, Ginebra, 2019, p.

5 MOLINA NAVARRETE, C. “La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas”. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, número extraordinario 2019. P. 17.

Concepto de leaveism: AA.VV., “Leaveism at work”. Occupational Medicine, Volume 64, Issue 3, Abril 2014, P. 146–147, Disponible en: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqu025>

La evaluación de riesgos laborales cobra especial importancia para detectar y evitar que se materialicen los riesgos derivados del uso de las NTICs. La participación y consulta de los representantes de los trabajadores es indispensable tanto en el proceso de evaluación como en el de implantación de las medidas preventivas adecuadas y su posterior revisión para comprobar que cumplen con su objetivo. Está demostrado que los sistemas de prevención de riesgos laborales que cuentan con la participación de los trabajadores, consiguen mejores resultados de cara a garantizar unas mejores condiciones de seguridad y salud laboral.

2. FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ASOCIADOS A LAS NTICs. TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

La ordenación del tiempo de trabajo presenta una estrecha relación con la seguridad y salud en el trabajo. Actualmente frente a la cultura del presentismo laboral, se impone la consecución de objetivos o resultados, lo que está provocando que se alarguen las jornadas laborales y que se realice el trabajo en los periodos y tiempos de descanso. La limitación de la jornada laboral es necesaria para evitar el rendimiento decreciente de los trabajadores, el mayor número de errores, el aumento de la siniestralidad laboral y de las enfermedades relacionadas con el entorno laboral.⁶

El uso de las NTICs y la digitalización en el entorno laboral ha provocado cambios en las relaciones laborales, tecnológicos y de flexibilidad, principalmente en lo que a organización del trabajo se refiere, respecto a horarios, métodos y de trabajo y lugares de trabajo. El mundo del trabajo está sufriendo la cuarta revolución industrial, impulsada por la digitalización y las NTICs y está caracterizada por la rapidez de los cambios. Destacar la economía colaborativa y de plataformas, en la que estarían incluidos los modelos productivos de la “Industria 4.0”, la deslocalización de la producción, que unidos al aumento del uso de las NTICs, han dado lugar a la “uberización” del trabajo.⁷

6 FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “*Tiempo de trabajo y riesgos psicosociales: conocemos los retos, es hora de articular soluciones*”, Boletín Informativo. Observatorio de Riesgos Psicosociales .UGT, n. 26, 2016, pp. 5-12.

7 FERNÁNDEZ AVILÉS, J., “*NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora*”. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*. 2-2017, p. 70.

El teletrabajo se puede clasificar en distintos tipos, por ejemplo:

- Teletrabajo “clásico” en el que se realiza un trabajo de forma remota y utilizando las NTICs.
- Teletrabajo “móvil” es aquel que requiere de disponibilidad y conectividad constante y se puede realizar en cualquier momento y en cualquier lugar a través del uso de las NTICs.
- Teletrabajo “nómada” presenta las mismas características que el teletrabajo “móvil” pero además incluye una alta movilidad geográfica del trabajador y la necesidad de disponer y gestionar sus propias herramientas de trabajo.

Según datos de la Encuesta Europea Sobre Condiciones de Trabajo de 2015, el 3,1% de los trabajadores de Europa son teletrabajadores, este porcentaje baja hasta el 2,7% en el caso de España, mientras que los teletrabajadores móviles representan el 7,8% en Europa y el 7,9% en España. Además nuestro país es el que presenta un mayor porcentaje de trabajadores con acuerdo de teletrabajo y trabajo móvil de entre los Estados del Sur de Europa con un 16%, siendo la media europea del 18%.⁸

Porcentaje de trabajadores con acuerdos de teletrabajo y trabajo móvil por situación laboral y país



Fuente: EUROFOUND. Working paper “Digital age. Further exploring the working conditions of ITC-based mobile workers and home-based teleworkers”. P.12, Datos extraídos de EWCS 2015.

⁸ EUROFOUND. Working paper “Digital age. Further exploring the working conditions of ITC-based mobile workers and home-based teleworkers”. EUFOUND. 2019. P. 11. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18007.pdf>

Todos estos teletrabajadores desempeñan sus labores fuera de las instalaciones de la empresa. Dada la posibilidad de conectarse permanentemente, se les hace responsables de autogestionar sus tiempos de trabajo. Este hecho, unido a los nuevos medios de producción, ha provocado la aparición de nuevos factores de riesgo, sobre todo psicosociales y ergonómicos.⁹

Una inadecuada gestión y uso por la parte empresarial de las nuevas tecnologías de la información ha derivado en la aparición de consecuencias negativas para la seguridad y salud de los trabajadores debido al incremento del ritmo de trabajo, la prolongación de las jornadas laborales, tecnoestrés derivado de la constante disponibilidad, fatiga digital, fatiga muscular, dificultad de adaptación al uso de las mismas, etc.¹⁰

Aunque este apartado se centrará principalmente en el análisis del tiempo de trabajo como factor de riesgo psicosocial, no se deben dejar de mencionar otros factores de riesgo asociados al uso de las NTICs en el entorno laboral. Es importante resaltar entre otros, la carga mental, la fatiga digital o la intensificación de la carga de trabajo, derivada de la rapidez necesaria en las respuestas, la gran cantidad de información que se debe procesar o las constantes interrupciones tanto en el desarrollo de las diferentes tareas como del tiempo de descanso.

Un incorrecta organización del tiempo de trabajo puede acarrear ciertos riesgos para los trabajadores como por ejemplo; tecnofobia, tecnoadicción, tecnofatiga, tecnoansiedad o tecnoestrés, pudiendo derivarse en *burn out* o adicción al trabajo, si se cronifica. A estos riesgos deben sumarse los de tipo “físico”, como son los trastornos musculoesqueléticos o problemas oculares.¹¹

Los empresarios deben garantizar un equilibrio entre la seguridad y salud de los trabajadores y la correcta implantación de los cambios organizativos traídos de la mano de las NTICs, como por ejemplo la mayor flexibilidad laboral y su uso intensivo.¹²

⁹ FERNÁNDEZ AVILÉS. J., “*NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora*”. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*. 2-2017, p. 71.

¹⁰ AA.VV., “*Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo*, *Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo*”, UGT-CEC, 2016.

¹¹ DE LA CASA QUESADA, S. “*Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital*”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF* n° extraordinario. 2019. P. 121

¹² FERNÁNDEZ AVILÉS. J., “*NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora*”. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*. 2-2017, p. 71.

Digitalización y TIC: Oportunidades y desafíos en materia de SST

OPORTUNIDADES

LA POSIBLE REDUCCIÓN DE ALGUNOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Mejora del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar con el teletrabajo
- Reducción del estrés relacionado con los traslados al trabajo y desde el trabajo

LA RETIRADA DE LAS PERSONAS DE LOS MEDIOAMBIENTES PELIGROSOS

- Reducción de la necesidad de los traslados relacionados con el trabajo
- Aumento del control del trabajador sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar
- Reducción de la necesidad de poner a prueba las medidas de prevención en el mundo real
- Control de la exposición a los peligros en tiempo real

LA PROMOCIÓN DE LA SALUD

- Control en tiempo real de la fisiología y la previsión de avisos en relación con algunos comportamientos, como por ejemplo, hacer pausas durante el uso continuado del ordenador

LA MEJORA DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- Mejora de la comprensión del comportamiento de las personas y sus actitudes subyacentes
- Mejora de la comunicación en la práctica de la SST
- Aprovechamiento de nuevas oportunidades para investigar, desarrollar y aprender sobre SST
- Mejora de la recopilación y el intercambio de registros precisos sobre SST

LA REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD

- Un medio rentable para los países en desarrollo de mantenerse al ritmo del progreso en SST
- Acceso mejor y más amplio a la educación y la formación (inclusive para la propia SST)

DESAFÍOS

EL POSIBLE AUMENTO DE ALGUNOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Percepción de que es necesario estar 'disponible' en todo momento y el peor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal
- Aislamiento (trabajo a distancia y falta de interacción social)
- Control del rendimiento
- Inseguridad en el trabajo
- Ciberacoso, ciberagresiones y ciberataques
- Tecnoestrés, la adicción a la tecnología y la sobrecarga de trabajo

que pueden llevar a:

- Una mayor presión para mejorar el rendimiento (tomarse menos pausas, correr riesgos, recurrir a las drogas para mejorar el rendimiento, etc.)

UN MAYOR RIESGO PARA LA SEGURIDAD Y LA PRIVACIDAD

- Recopilación y el registro de información personal confidencial
- Pérdida de puestos y funciones

UN MAYOR RIESGO ERGONÓMICO

- Aumento de la utilización de dispositivos móviles y del trabajo sedentario
- Que aumenta el riesgo de contraer afecciones de salud relacionadas (trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, obesidad, cardiopatías, entre otras)

LA EXPOSICIÓN A NUEVOS RIESGOS QUÍMICOS O BIOLÓGICOS O A CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS

- Campos electromagnéticos.

UN MAYOR RIESGO DE INCIDENTES Y EXPOSICIONES

- Falta de evaluaciones de los riesgos en los lugares de trabajo alejados de las instalaciones del empleador, en particular espacios públicos (café, medios de transporte, etc.)

LOS DESAFÍOS PLANTEADOS POR LA GESTIÓN Y LOS RESULTADOS DE LA SST RELACIONADOS CON

- Una fuerza de trabajo más diversa (debido al mayor acceso al empleo) y dispersa (debido al trabajo fuera de las instalaciones del empleador)

Fuente: Oficina Internacional de Trabajo: Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia, OIT, Ginebra, 2019, p. 32.



Las nuevas formas de organización del trabajo permitidas por el uso de las NTICs en el entorno laboral están provocando que se desdibujen las fronteras entre el tiempo de trabajo y la vida personal. Se tiende al “trabajador disponible continuamente” para el que los tiempos de descanso, necesarios para un buen rendimiento laboral, son interrumpidos por tiempo de trabajo facilitado por el uso de las NTICs. Esto provoca la exposición de los trabajadores a nuevos riesgos laborales que pueden afectar de forma negativa a su seguridad y salud, siendo principalmente de origen psicosocial y ergonómicos.

Si es cierto que el uso de las NTICs ha disminuido el uso del trabajo físico y proporciona una mayor flexibilidad en el desempeño de las diferentes tareas pudiendo desencadenar en una mayor satisfacción laboral por parte del empleado. Ahora bien, parece que el empresario otorga al trabajador libertad para realizar su trabajo como, cuando y desde donde quiera revistiendo esta libertad de una mayor autonomía. Este hecho puede disfrazar la difuminación de los límites de la vida privada y laboral, haciendo que se alargue la jornada laboral o aumentando la carga de trabajo.¹³

¹³ GONZÁLEZ COBALEDA, E. “Nuevas tecnologías, tiempo de trabajo y la prevención de riesgos psicosociales”. Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo 2016. Nuevas tecnologías de la Información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo. UGT-CEC. 2016. P. 263.

Intrusión en los tiempos de descanso

El uso, cada vez más frecuente, de las NTICs en el entorno laboral y la posibilidad que ofrece de conectividad constante, así como su fácil acceso, supone un desafío para los derechos de los trabajadores, ya que pueden verse comprometidos los tiempos de descanso y se están generando nuevos riesgos laborales que deben ser tenidos en consideración para conseguir que la salud de los trabajadores no se vea afectada.

Según la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, el tiempo de trabajo se define en su art. 2 como: *“todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones”* y el tiempo de descanso como *“todo periodo que no sea tiempo de trabajo”*.

Existe jurisprudencia sobre el respeto al tiempo de descanso de los trabajadores, por ejemplo STJUE de 9 de septiembre de 2003, Asunto C151/2002, Sentencia Jäger, en la que se declara como tiempo de trabajo el “tiempo de guardia” de un médico en un hospital, incluyendo aquellos periodos en los que puede descansar por no necesitarse sus servicios, así declara la necesidad de compensar este tiempo de trabajo con periodos equivalentes de descanso en el periodo inmediatamente posterior a su realización.

Ante estos nuevos retos creados por la progresiva inclusión de las nuevas tecnologías en el mundo laboral y los cambios asociados a las mismas en términos de organización y flexibilidad, es preciso estar alerta para poder garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, así en el Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020 se indica que es preciso *“evaluar los cambios en la organización del trabajo derivados de la evolución de las TIC y su impacto a nivel organizacional e individual”*. Por su parte, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 considera como riesgos emergentes la aparición de *“lugares de trabajo más flexibles, oficinas virtuales y teletrabajo”* derivados del uso de las TICs. Además indica que *“las cambiantes condiciones económicas y sociales de nuestra sociedad repercuten en una evolución constante de los lugares de trabajo. Esta situación está conduciendo a la aparición de nuevos riesgos vinculados al modo en que se organiza el trabajo en las empresas y a las relaciones sociolaborales frente a los que es necesario actuar.”*

Cada vez es más habitual la instauración del teletrabajo o los horarios flexibles, pudiendo adaptarse estos, de una mejor manera, a la vida familiar, la cual en ciertos momentos requiere de una cierta flexibilidad, por ejemplo en el caso de padres y madres de familia. También pudiendo facilitar a otros colectivos el permanecer en el mercado laboral, como por ejemplo el caso de los trabajadores discapacitados o aquellos que vivan en núcleos despoblados en los que la oferta laboral sea escasa o limitada. Ahora bien, igualmente en la práctica, estas nuevas formas de trabajar pueden interferir en el tiempo de descanso dado que la línea entre el tiempo de vida profesional y personal no está delimitada de una forma estricta, aun existiendo una regulación de jornada aplicable a todas las relaciones de trabajo por cuenta ajena y ahora la obligación de registro diario de la jornada, lo que debería permitir un mejor control del respeto de los tiempos de descanso del trabajador.



Extensión de la jornada laboral e imposibilidad de desconectar

Según el Informe “*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*” elaborado de forma conjunta por Eurofound y la OIT, la mayor autonomía en el horario de trabajo permitida por el uso de estas nuevas tecnologías permite una mayor flexibilidad durante la jornada laboral, también se invierte menos tiempo en desplazamientos a los centros de trabajo. Por otro lado, se observa una tendencia a trabajar

más horas y una superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal, lo cual puede generar niveles de estrés más altos, ya que los teletrabajadores tienen más posibilidades de trabajar por las tardes y fines de semana que aquellos que trabajan en las instalaciones de la empresa o en su centro de trabajo. Se observa una gran diferencia entre los teletrabajadores que trabajan desde su casa, los cuales experimentan una mejor conciliación de la vida personal y laboral, y los trabajadores de alta movilidad, los cuales están más expuestos a efectos negativos sobre su salud y presentan mayores problemas de conciliación.¹⁴

La conectividad constante permitida por el uso de internet, smartphones, tablets, etc., no permite que los trabajadores puedan desconectar mentalmente del trabajo, esto impide su recuperación tanto psíquica como física ya que su jornada laboral se ve alargada. No se puede perder de vista la relación entre las largas jornadas laborales y la mayor probabilidad de que se den tanto accidentes laborales como enfermedades profesionales, así la OIT en el informe de 2019 de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo indica que *“el establecimiento de límites a jornadas de trabajo excesivamente largas reducirá los accidentes del trabajo y los riesgos psicosociales asociados a dichas jornadas.”*¹⁵

Igualmente dicho Informe indica que el 36,1% de la fuerza laboral mundial trabaja más de 48 horas semanales, siendo esto más común entre los hombres que entre las mujeres. *“Las horas excesivas de trabajo guardan relación con los efectos crónicos de la fatiga, que pueden provocar problemas de salud como enfermedades cardiovasculares y trastornos gastrointestinales, así como estados de salud mental más delicados, incluidos niveles más altos de ansiedad, depresión y trastornos del sueño. El mayor riesgo de contraer enfermedades no transmisibles está vinculado con las horas de trabajo excesivas, siendo el riesgo mayor en las mujeres.”*¹⁶

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece en su art.6 que *“la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días”* con el objetivo de proteger la seguridad

14 EUROFOUND, OIT: *“Working anytime, anywhere: The effects on the world of work”*. EUROFOUND, OIT. 2017. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/es/news/news-articles/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work-new-report-highlights-opportunities-and>

15 OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *“Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia”*, OIT, Ginebra, 2019, p. 50.

16 OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *“Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia”*, OIT, Ginebra, 2019, p. 50.

y salud de los trabajadores. Según el análisis incluido en el Informe de Eurofound¹⁷, los teletrabajadores de alta movilidad y los que trabajan desde su domicilio tienen más probabilidades de trabajar más de 48 horas a la semana que el resto de los empleados.

Problemas de conciliación de la vida personal y laboral

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015 un 25% de los trabajadores encuestados indica que tienen problemas para la adaptación de su horario laboral a sus compromisos familiares y sociales.

Los que informan de mayores problemas para conciliar son por ejemplo, aquellos trabajadores con regularidad media o baja en sus horarios de trabajo (32% y 38% respectivamente), es decir, aquellos que no realizan el mismo número de horas cada día y los que deben trabajar durante su tiempo libre, en concreto el 50% de los trabajadores que trabajan durante su tiempo libre todos los días o varias veces por semana, presentan problemas para una adecuada conciliación de la vida personal y laboral.

Aparte, la citada encuesta revela que *“permanecer más tiempo en el trabajo no conlleva una disminución de la necesidad de trabajar durante el tiempo libre. También es más frecuente trabajar durante el tiempo libre entre los trabajadores que realizan jornadas de más de 10 horas (39%) o entre los que trabajan más de 40 horas a la semana (35%)”*¹⁸.

¹⁷ EUROFOUND. Working paper. “Digital age. Further exploring the working conditions of ITC-based mobile workers and home-based teleworkers”. EUROFOUND. 2019. P. 31. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18007.pdf>

¹⁸ INSHT: “Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015”. P. 75. Disponible en: <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

Tabla 15. Factores de la organización del tiempo de trabajo que dificultan la adaptación entre el trabajo y los compromisos sociales y familiares

	Menor dificultad	Mayor dificultad
Nº de horas a la semana trabajadas	Menos de 35 horas (12%)	Más de 40 horas (45%)
Jornadas de más de 10 horas	No las realizan (16%)	Si las realizan (46%)
Trabajo a turnos	No trabajan a turnos (21%)	Trabajan a turnos (35%)
Tipo de turno ^(a)	Turno fijo (27%)	Turnos rotativos/alternativos (44%)
Cambios en los horarios de trabajo	Sin cambios (19%)	Con cambios (38%)
Tiempo de antelación con que se informa de los cambios en los horarios de trabajo ^(b)	Varias semanas de antelación (30%)	El mismo día (45%) El día de antes o unos días antes (38%)
Trabajar los domingos	No trabajan los domingos (17%)	Trabajan los domingos (41%)
Trabajar los sábados	No trabajan los sábados (11%)	Trabajan los sábados (36%)
Trabajo nocturno	No trabaja por la noche (18%)	Si trabaja por la noche (47%)
Regularidad de los horarios de trabajo (mismo nº de horas todos los días, mismo nº de días todas las semanas y mismo nº de horas todas las semanas)	Regularidad alta (16%)	Regularidad media (32%) Regularidad baja (38%)
Facilidad para conseguir una o dos horas libres para atender asuntos personales o familiares	Es fácil o muy fácil (17%)	Es difícil o muy difícil (41%)
Trabajar durante el tiempo libre	Nunca (17%)	Todos los días o varias veces por semana (50%) Varias veces al mes (35%) Con menos frecuencia (27%)

Base: total de trabajadores (N=3.264). Base(a): trabajadores a turnos (N=772); base (b): trabajadores con horarios fijos o que pueden elegir entre varios fijos que establece la empresa (N=2.352).
Categorías de respuesta: "no muy bien" o "trabé bien".

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. P 75.

Aislamiento

Por otra parte, el hecho que se use la tecnología para desarrollar el trabajo no hace que este sea menos monótono o aburrido, y no reemplaza la necesidad de un trabajo que llene nuestra vida profesional, aun viviendo en un mundo de hiperconexión y redes sociales. De hecho, el uso de las nuevas tecnologías para el desempeño del trabajo puede acarrear la sensación de aislamiento y soledad, no cubriendo la necesidad de una red de apoyo social, ya que el trabajador no tiene la percepción de pertenencia a un grupo, sino que se considera como un individuo aislado dentro de la organización.¹⁹

19 FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: "Tiempo de trabajo y riesgos psicosociales: conocemos los retos, es hora de articular soluciones", Boletín Informativo. Observatorio de Riesgos Psicosociales .UGT, n. 26, 2016, pp. 5-12.

Aumento del control al trabajador

Otra posibilidad que ofrece la introducción de las NTICs en el mundo laboral es el mayor control de los trabajadores mediante programas o aplicaciones digitales, sistemas de GPS, etc. *“esto puede reducir la privacidad de los trabajadores y su capacidad para proteger su tiempo privado y vida personal,... también puede provocar mayor estrés y riesgos psicosociales.”*²⁰

Tecnoestrés, tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción²¹

A continuación se definen diferentes riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores que trabajan con las NTICs, según la NTP 730 del INSST, titulada *“Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial”*:

El tecnoestrés se define como: *“un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC’s que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC’s”*.

La tecnoansiedad es aquel tipo de tecnoestrés, *“en donde la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC. La misma ansiedad lleva a tener actitudes escépticas respecto al uso de tecnologías, a la vez que pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia con las TICs. Un tipo específico de tecnoansiedad es la tecnofobia que se focaliza en la dimensión afectiva de miedo y ansiedad hacia la TIC”*.

La tecnofatiga *“se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de TICs. Un tipo específico de tecnofatiga es el llamado: síndrome de la “fatiga informativa” derivado de los actuales requisitos de la Sociedad de la Información y que se concreta en la sobrecarga informativa cuando se utiliza Internet. La sintomatología es: falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información derivada del uso de Internet, con la consiguiente aparición del cansancio mental.”*

²⁰ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *“Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia”*, OIT, Ginebra, 2019, p. 31.

²¹ AA.VV.: *“Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial”*. NTP 730. INSST. Disponible en: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTécnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_730.pdf

La tecnoadicción *“incontrolable compulsión a utilizar TIC en “todo momento y en todo lugar”, y utilizarlas durante largos períodos de tiempo. Los tecnoadictos son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo “dependientes” de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran sus vidas”*.

Unas malas condiciones de trabajo unido a una deficiente organización del mismo pueden afectar a la salud de los trabajadores derivando incluso en la aparición de toxicomanías de origen laboral, las cuales se han denominado “dopaje mental”, para poder aguantar tanto el ritmo como la exigencia del entorno laboral. Estos problemas deben abordarse desde una perspectiva tanto preventiva, para evitar que aparezcan, como de rehabilitación del trabajador una vez que la adicción está presente. La perspectiva preventiva debe ir enfocada a una adecuación tanto de la organización como de la carga de trabajo. En la prevención primaria de este tipo de trastornos pueden incluirse el rediseño de los puestos de trabajo, balancear adecuadamente tanto la carga de trabajo como los ritmos, evitando el alargamiento de la jornada de trabajo y respetando los tiempos de descanso, ofreciendo la posibilidad de realización de pausas, así como la flexibilidad en los horarios²².

Trabajadores especialmente vulnerables (mujeres, edad avanzada, tiempo parcial, a distancia)

Según los datos extraídos del informe elaborado por Eurofound: *“Digital age. Further exploring the working conditions of ITC-based mobile workers and home-based teleworkers”*, el teletrabajo es más común entre los hombres que entre las mujeres (54% son hombres, 46% son mujeres). El teletrabajo de alta movilidad es más frecuente entre los hombres, mientras que el teletrabajo en casa se da con mayor frecuencia entre las mujeres. El teletrabajo ocasional se da con la misma frecuencia en ambos sexos. *“Esto podría estar relacionado con un efecto de los roles de género que aún persiste en la UE28. Aunque más mujeres trabajan, generalmente continúan haciendo más tareas domésticas que sus parejas. Como consecuencia, más mujeres que hombres trabajan a distancia desde el hogar para combinar las necesidades de trabajo y cuidado... ”*.²³

Los trabajadores más jóvenes cuentan con una mayor representación en el grupo de teletrabajadores ocasionales, mientras que el perfil más frecuente para el teletrabajo en domicilio y el teletrabajo de alta movilidad, es el de hombres de edad avanzada.

²² FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *“Tiempo de trabajo y riesgos psicosociales: conocemos los retos, es hora de articular soluciones”*, Boletín Informativo. Observatorio de Riesgos Psicosociales .UGT, n. 26, 2016, pp. 5-12.

²³ EUROFOUND. Working paper. *“Digital age. Further exploring the working conditions of ITC-based mobile workers and home-based teleworkers”*. EUROFOUND. 2019. P. 16. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18007.pdf>

3. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

La utilización de dispositivos electrónicos se está tornando imprescindible para el desempeño del trabajo. Este tipo de tecnología permite una conectividad permanente del trabajador y ello ha generado la confusión entre dos términos, conectividad y disponibilidad. Esta posibilidad de conectividad constante hace enormemente difícil la desconexión de los trabajadores, dificultando la recuperación tanto física como mental pues se produce una prolongación de la jornada laboral. La posibilidad de conectividad permanente no debe ir aparejada a la disponibilidad permanente por parte del trabajador.²⁴

Las diferentes Instituciones están siendo conscientes de este problema, por ejemplo, el Dictamen del CESE: *“Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo”*, del Comité Económico y Social Europeo apunta que el uso intensivo de las NTICs puede ser un riesgo para la salud.²⁵ Igualmente desde UGT alertamos de los riesgos de las nuevas formas de trabajo, como es el caso de la economía colaborativa y de plataformas ya que llevan aparejados importantes desafíos para la seguridad, salud y bienestar laboral.²⁶

En nuestro país, la distribución de la jornada de trabajo viene regulada en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, siendo de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, pudiendo jornadas de trabajo irregulares, respetando eso sí, los periodos de descanso diarios y semanales legalmente establecidos. La posibilidad de distribución irregular de jornada se incrementó, en detrimento de la estabilidad de los trabajadores, con la Reforma Laboral de 2012. Esta reforma permite una distribución más flexible de la jornada, pues el empresario, siempre cuando no exista convenio colectivo o acuerdo de empresa, puede administrar un diez por ciento del número de horas al año para atender las necesidades del mercado y de competitividad.

²⁴ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. *“El derecho a la desconexión como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico”*. Boletín Informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales nº 28, UGT. P. 8-15

²⁵ COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. *“Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo”*. (2017/C 434/05). DOUE 15 de diciembre de 2017. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1866&from=ES>

²⁶ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. *“El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales”*. UGT-CEC. 2018.



Desde la aprobación del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se introduce la obligación del registro diario de jornada en el artículo 34.9 ET. En este registro debe figurar el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

El registro horario se aplica a todos los trabajadores, a todos los sectores de actividad, a todos los modos de organización del trabajo (trabajo a distancia, teletrabajo, horarios flexibles, distribución irregular de la jornada, etc.) y a todas las empresas. Sólo el personal de alta dirección queda fuera de su aplicación. Es decir, mandos intermedios, cargos de confianza o con especiales responsabilidades también están afectados por la obligación de registrar su jornada diaria.

La Ley no establece una modalidad predeterminada o preferente para el registro de jornada. En principio, cualquier medio es válido siempre que sea objetivo, fiable y accesible. En todo caso, se deben respetar los derechos de los trabajadores a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión. Se deberán establecer sistemas de control de jornada no intrusivos en los derechos fundamentales de los trabajadores, debiendo respetar la normativa sobre protección de datos de la Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.²⁷

²⁷ SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL UGT-CEC. "Registro diario de jornada. Elementos fundamentales de la regulación normativa y criterios de aplicación para los negociadores". UGT-CEC. 2018. P. 2-3.

En nuestro país, el derecho a la desconexión se ha regulado recientemente a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en sus artículos 87 y 88. El derecho a la desconexión digital va ligado al derecho de conciliación de la vida laboral y personal, así como al de intimidad. Anteriormente no existía una regulación específica sobre el derecho a la desconexión en nuestro ordenamiento jurídico, pero el art. 40.2 de la Constitución Española recoge que *“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*. El art. 19 del Estatuto de los Trabajadores junto con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales otorgan a los trabajadores el derecho a la protección de su seguridad y salud en la prestación de sus servicios.

Los artículos 87 y 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, recoge lo siguiente:

“Artículo 87. *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.*

1. *Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.*
2. *El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.*
3. *Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.*

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los periodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

Artículo 88. *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

- 1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*
- 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*
- 3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.”*

Con el art. 87 se protege la intimidad de los trabajadores y trabajadoras frente al control del empresario a través de dispositivos digitales, por ejemplo con el uso de GPS, dispositivos móviles o correo electrónico. A partir de la aprobación de este art. 87, el empresario está obligado a establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición de los trabajadores y trabajadoras. Para su establecimiento deberá contar con la participación de los representantes de los trabajadores.

Desde UGT consideramos que la LOPDGDD no es el marco adecuado para regular el derecho a la desconexión digital a través de su art.88, sino que debería haberse incluido en el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La LOPDGDD no desarrolla en profundidad este derecho sino que trata de promover la negociación colectiva o a acuerdos entre la parte empresarial y la social, por lo tanto estamos ante un modelo semejante al de la regulación francesa del derecho a la desconexión digital, aunque atenuado por no contener un “deber de negociación” de la materia. El empresario está obligado a elaborar una “política interna”, con una mera “previa audiencia” (derecho a ser oídos) de los trabajadores.



La política interna deberá incluir las modalidades que tienen los trabajadores, incluidos los directivos, para ejercer su derecho a la desconexión y las acciones formativas y de sensibilización para evitar el riesgo de fatiga informática. Estas modalidades deberán potenciar la conciliación de la vida personal y laboral, respetando el tiempo de descanso, permisos y vacaciones y deben incluir los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia.

La actual regulación del derecho a la desconexión no incide en el origen del riesgo laboral, es decir, que la empresa respete o no, el tiempo de descanso de sus trabajadores y se abstenga de establecer comunicación con ellos durante estos periodos. Por el contrario, desplaza la presión hacia el propio trabajador, que tiene que decidir si responde o no a los requerimientos de la empresa.

Desde UGT proponemos que las directrices de la política interna dedicada a la garantía del derecho a la desconexión, sean negociadas colectivamente e incluidas en la política de prevención de riesgos laborales y sean los delegados de prevención los consultados para la elaboración de la misma, o el Comité de Seguridad y Salud en aquellas empresas que dispongan del mismo.

La Ley no establece “cuáles serán los efectos que tendrá el hecho de que los representantes legales de los trabajadores se nieguen a aceptar la política de actuación sobre las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, interpretándose que el derecho es de audiencia y no de veto, por lo que será necesario acudir a mecanismos generales. Esto no impide que los propios representantes en cumplimiento de su función de vigilancia y control puedan denunciar la inaplicación de políticas internas en la empresa que garanticen el derecho a la desconexión digital”²⁸.

Como se mencionaba anteriormente, parece que las Instituciones están poniendo en el foco de atención los problemas de conciliación entre la vida laboral y personal, así recientemente se ha aprobado la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. La Directiva va dirigida a actualizar y armonizar los marcos legales y políticos existentes en los diferentes Estados Miembros de la UE para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar para padres y cuidadores, fomentar una distribución más equitativa del permiso parental entre hombres y mujeres, y abordar la escasa representación de las mujeres en el mercado laboral.

Las medidas incluidas en la Directiva son:

- Permiso de paternidad: los padres deben poder tomar al menos 10 días hábiles de permiso de paternidad alrededor del momento del nacimiento del hijo, compensados al menos al nivel de la paga por enfermedad.
- Garantizar que dos de los cuatro meses de permiso parental no sean transferibles entre los padres y sean compensados.
- La introducción de un permiso para cuidadores: los trabajadores que cuiden de un familiar tendrán derecho a cinco días de permiso por año.
- Derecho a flexibilizar el horario de trabajo para cuidadores y padres trabajadores de niños de hasta ocho años.

Desde UGT, y en línea con la opinión de la Confederación Europea de Sindicatos, vemos de forma positiva la aprobación de esta Directiva, ya que beneficiara a los trabajadores y trabajadoras de la Unión Europea tanto social como económicamente, reduciendo los obstáculos de las mujeres para su desarrollo profesional.

²⁸ DE LA CASA QUESADA, S. “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”. Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF nº extraordinario. 2019. P. 130

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DESCONEXIÓN DIGITAL

La negociación colectiva complementa a la regulación legislativa en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo a los de tipo psicosocial. La ventaja de la negociación colectiva es que se adapta a las características de cada empresa o sector. Por ejemplo, pudiendo incluir cláusulas que recojan la obligación de realizar la evaluación de riesgos –también los psicosociales- y la planificación de la actividad preventiva. Sería adecuado integrar en los convenios colectivos el uso racional y respetuoso de las NTICs en el entorno laboral. *“La cuestión del tiempo de trabajo es central para la negociación colectiva y sería muy importante que, en la misma, se plasmara claramente la necesidad de disociar los conceptos de conectividad y disponibilidad para trabajar,”*²⁹ de esta manera, se promovería el respeto por los tiempos de descanso.

De la misma manera, es posible incluir en los convenios colectivos la obligación empresarial de formar a sus trabajadores en la gestión de los tiempos de trabajo y de las emociones, especialmente en los casos de los teletrabajadores que prestan sus servicios fuera de las instalaciones de la empresa.

Desde UGT, observamos con decepción la previsión de la LOPDGDD, sobre la necesidad de una audiencia previa a los representantes de los trabajadores por parte del empresario, para la elaboración de la política interna sobre el derecho a la desconexión. El legislador, ni siquiera le ha dado a la negociación colectiva el sitio que merece en este asunto, en el que los trabajadores deberían ser partícipes, ya que afecta directamente a sus condiciones laborales y por ende a la protección de su seguridad y salud en el trabajo.

*“El debate sobre la desconexión no puede, a su vez, desconectarse del respeto de los tiempos de descanso del trabajador y de la lucha contra los excesos y las prolongaciones indebidas de la jornada laboral establecida. Las cláusulas convencionales deberían reforzar la función de control que los representantes de los trabajadores tienen legalmente atribuidas en estas materias.”*³⁰

²⁹ FERNÁNDEZ AVILÉS. J., *“NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora”*. Diritto della Sicurezza sul Lavoro. 2-2017, p. 97.

³⁰ FERNÁNDEZ AVILÉS. J., *“NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora”*. Diritto della Sicurezza sul Lavoro. 2-2017, p. 97.

Para reducir la exposición a los factores de riesgo psicosocial, es esencial cumplir con el derecho de participación de los representantes de los trabajadores especialmente en las mejoras organizativas que se pudieran implementar en las empresas para garantizar el respeto a los tiempos de descanso, así como las cargas de trabajo no excesivas o la presión de tiempos. Por su puesto, en los casos de implantación o modificación de las NTICs en el entorno laboral deberán garantizarse, por parte del empresario, los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores.

A nivel institucional también existe negociación colectiva relativa al uso de las NTICs en el entorno laboral y la prevención de los riesgos laborales que éstas generan y que afectan directamente a la seguridad y salud de los trabajadores.



El Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020 insta a *“evaluar los cambios en la organización del trabajo derivados de la evolución de las nuevas TIC y su impacto a nivel organizacional e individual”*.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 considera como riesgos emergentes la aparición de *“lugares de trabajo más flexibles, oficinas virtuales y teletrabajo”* derivados del uso de las TICs. Además indica que *“las cambiantes condiciones económicas y sociales de nuestra sociedad repercuten en una evolución constante de los lugares de trabajo. Esta situación está conduciendo a la aparición de nuevos riesgos vinculados al modo en que se organiza el trabajo en las empresas y a las relaciones sociolaborales frente a los que es necesario actuar.”*

En el año 2002 los interlocutores sociales europeos firmaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. El mismo pretende garantizar un equilibrio entre seguridad y flexibilidad laboral. En España, dicho Acuerdo fue incorporado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 en uno de sus Anexos. Posteriormente también fue incluido en los AINC de, 2005, 2007 y sus respectivas prórrogas.

La aplicación de este Acuerdo es voluntaria ya que no es de obligado cumplimiento por los Estados Miembros. Es por ello indispensable, que esta nueva realidad laboral se incorpore a los Convenios Colectivos, ya que permite la adaptación tanto a la empresa como al sector, evolucionando con ellos.

Los firmantes fueron la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

El Acuerdo, pretende otorgar la misma protección a los teletrabajadores que a los trabajadores que desarrollan su actividad en las instalaciones de la empresa. Considera el teletrabajo como *“un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores conciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas.”* Además tiene como objetivo que la seguridad vaya ligada a la flexibilidad del teletrabajo para mejorar la calidad del empleo *“y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo.”*

Si un trabajador que desempeña su cometido en las instalaciones de la empresa comienza a teletrabajar, este cambio no puede modificar su estatus laboral y en caso de que el trabajador no quiera realizar teletrabajo, no puede ser motivo de despido ni de modificación de sus condiciones laborales, ya que el teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador, como para el empresario.

En materia de salud laboral, el empresario debe informar al teletrabajador de la respectiva política, haciendo hincapié en los riesgos relacionados con el trabajo con pantallas de visualización de datos y las medidas preventivas asociadas. Un aspecto a destacar del Acuerdo es la forma de verificar el correcto cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, así establece: *“Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.”*

Respecto a la organización del trabajo, el empresario deberá asegurar que la carga de trabajo y su evaluación son similares al resto de los trabajadores, además deberá prevenir el aislamiento y no serán discriminados respecto a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la empresa. El empresario deberá cumplir con sus obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores sobre la introducción del teletrabajo.

5. PROPUESTAS DE UGT PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es importante que los Convenios Colectivos, tanto sectoriales como de empresa, incluyan cláusulas en la que se ofrezcan mecanismos para garantizar la seguridad y salud de los teletrabajadores, los teletrabajadores móviles y todos aquéllos que presten servicios mediante un uso intensivo de NITCSy que garanticen el derecho a la desconexión a través de medidas concretas.

Según los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social relativas a los convenios colectivos firmados en 2018 (datos provisionales) únicamente el 3,64% de los mismos incluye condiciones del teletrabajo afectando a 299.398 trabajadores, lo que supone un 6,63% del total. Además, el 3,41% de los convenios colectivos firmados en 2018 recogen cláusulas relativas a la implantación de las nuevas tecnologías, estos convenios afectan a 352.262 trabajadores, lo que supone el 7,8% del total de trabajadores.

Algunas propuestas de UGT respecto a la negociación de los Convenios Colectivos para prevenir la hiperconectividad y evitar la disponibilidad permanente son:

- Incluir la necesidad de realizar la evaluación de riesgos en la que sean identificados y evaluados los factores de riesgo derivados de las NTICs, entre los que se incluyen los factores de riesgo psicosocial y ergonómicos.



- Los protocolos contra el estrés laboral, deben llevar implícito la protección de los trabajadores frente al tecnoestrés. Sería adecuado incluir en este tipo de protocolo programas de ayuda para los trabajadores con adicción a las nuevas tecnologías.
- Incluir en los programas formativos de las empresas acciones sobre los riesgos asociados al uso de las NTICs y las medidas preventivas que deben ser adoptadas. Además sería conveniente incluir formación sobre la gestión del tiempo y de las emociones.
- Sería recomendable incluir criterios consensuados para un uso no abusivo de las TICs en el entorno laboral, que fueran de aplicación a todo el personal, incluyendo mandos intermedios y directivos. Podrían delimitarse los horarios en los que no se pueden enviar correos electrónicos de carácter profesional, establecer días de encuentro en las instalaciones de la empresa para fomentar las relaciones entre compañeros y superiores y así evitar el aislamiento de los teletrabajadores, reservar tiempo “libre de tecnologías” por ejemplo durante las comidas y descansos, al terminar la jornada laboral y los fines de semana.
- Recordar que los códigos de buenas prácticas no sustituyen en ningún caso a la negociación colectiva y no deben ser tomados de forma unilateral por la empresa, sino que los representantes de los trabajadores deben tomar parte en su negociación.
- En todo caso, somos contrarios a aquellas cláusulas claramente abusivas que exigen una conexión permanente del trabajador con motivo de recibir instrucciones de la empresa o para atender a clientes.

6. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: “*Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo 2016*”. UGT-CEC.

AA.VV.: “*Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*”. NTP 730. INSST. Disponible en: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_730.pdf

AA.VV.: “*Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo*, Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo”, UGT-CEC, 2016.

AA.VV.: “*Leaveism at work*”. Occupational Medicine, Volume 64, Issue 3, Abril 2014, P. 146–147, Disponible en: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqu025>

ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO. Incorporado en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de 2003, 2005, 2007 y sus respectivas prórrogas.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. “*Papel y perspectivas de los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil en el contexto de las nuevas formas de trabajo*”. (2017/C 434/05). DOUE 15 de diciembre de 2017. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017AE1866&from=ES>

DE LA CASA QUESADA, S. “*Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital*”. Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF nº extraordinario. 2019.

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y de la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

EUROFOUND AND INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: “*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*”, Publications Office of the European Union. 2017.

EUROFOUND. *Working paper*. “*Digital age. Further exploring the working conditions of ITC-based mobile workers and home-based teleworkers*”. EUROFOUND. 2019. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18007.pdf>

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “*El derecho a la desconexión como medida preventiva frente a los nuevos riesgos psicosociales derivados del cambio tecnológico*”. Boletín Informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales nº 28, UGT.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. “*El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*”. UGT-CEC. 2018.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “*Tiempo de trabajo y riesgos psicosociales: conocemos los retos, es hora de articular soluciones*”, *Boletín Informativo. Observatorio de Riesgos Psicosociales* .UGT, n. 26, 2016, pp. 5-12.

FERNÁNDEZ AVILÉS. J., “*NTIC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora*”. *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*. 2-2017, p. 69-101.

GONZÁLEZ COBALEDA, E. “*Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora*”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF* nº extraordinario. 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. “*Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015*”. Disponible en: <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/ENCT%202015.pdf>

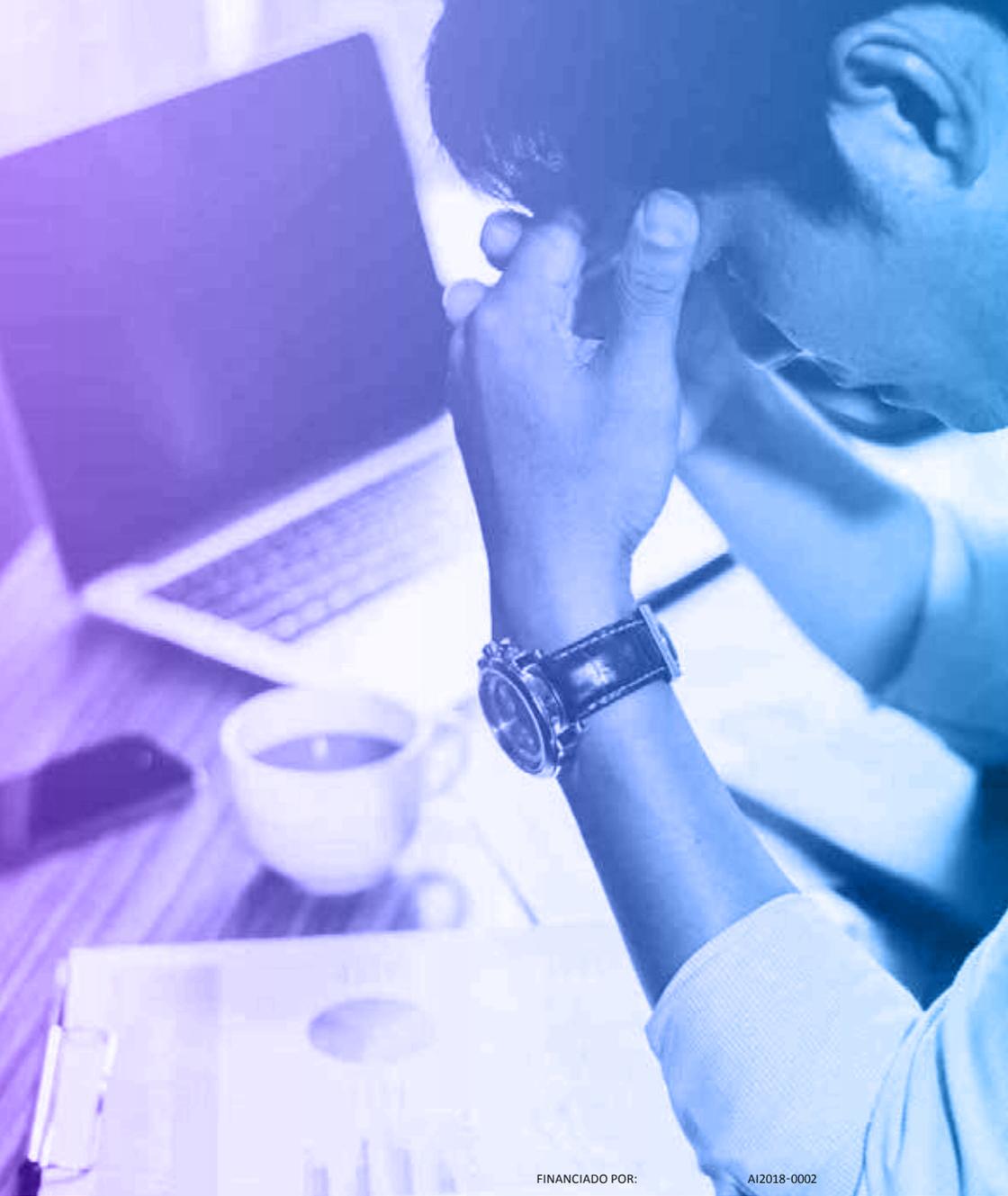
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NTP 730 “*Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*”. Disponible en: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_730.pdf

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. “*Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*”. Disponible en: https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf

OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO: *“Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia”*, OIT, Ginebra, 2019.

SECRETARÍA DE POLÍTICA SINDICAL UGT-CEC. *“Registro diario de jornada. Elementos fundamentales de la regulación normativa y criterios de aplicación para los negociadores”*. UGT-CEC. 2018.

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE UGT-CEC. *“Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en la comunicación en la seguridad y salud de los trabajadores”*. UGT. 2017.



FINANCIADO POR:

AI2018-0002



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

