



Los riesgos de trabajo emergentes y su regulación en la legislación mexicana

por Antonio de Jesús Guevara Mendoza

Las tecnologías de la información y comunicación (TIC), al permitir guardar, modificar y compartir datos de manera casi instantánea y a grandes distancias,¹ ha transformado paulatinamente las relaciones en la sociedad. El trabajo y la forma en que se lleva a cabo no escapa de estos cambios.

En efecto, sobre todo en los tiempos actuales la sociedad en general ha necesitado en mayor medida el uso de diversos dispositivos para el intercambio de la información, así como llevar a cabo la comunicación a través de distintos medios, por lo que, al estar cada vez adaptados a nuestro entorno, se han vuelto esenciales para facilitar otras prácticas como el comercio, educación, ciencia, entretenimiento, etc.

En el ámbito laboral, la implementación de la tecnología abrió la posibilidad para que el trabajo se volviera extremadamente flexible al permitir llevarlo a cabo prácticamente en cualquier tiempo y espacio.² Ahora es posible llevar a cabo reuniones sin la necesidad de que las personas se encuentren físicamente en el mismo lugar, se reducen significativamente los desplazamientos entre la casa y el lugar de trabajo.

Sin embargo, el reiterado uso tecnológico ha dado lugar a una serie de circunstancias que no acontecían antes de la implementación del trabajo a distancia, tal y como lo es la combinación de tiempos de trabajo y de descanso. Con ello se da la aparición de una nueva cultura laboral de rendimiento continuo o plena disponibilidad, lo que propicia la prolongación indefinida del horario, por lo que el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso se mezclan, apareciendo así una tercera clasificación a la que se le ha denominado: tiempo de conexión tecnológica.³

Esto ha derivado en que estas nuevas formas de trabajo den lugar a diversos riesgos ocupacionales, pues si bien anteriormente se buscaba la prevención de riesgos físicos del lugar de trabajo, en la actualidad resulta necesario avocarse también en aquellos riesgos derivados de factores psicosociales.⁴

Un factor principal lo constituye el estrés laboral, el cual es definido por la Organización Mundial de la salud como *la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que*

¹ CNDH, *Derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación*, tríptico digital consultado en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-derecho-acceso.pdf, consultado el 13 de noviembre de 2020.

² Cfr. J. Messenger y L. Gschwind, *Telework, new ICTs and their effects on working time and work-life balance*, revista inédita de la literatura del teletrabajo, Ginebra, OIT, 2015.

³ Cerejeira Namora, Nuno et al, *Health at Work, Ageing and Environmental Effects on Future Social Security and Labour Law Systems*, Cambridge Scholars Publishing, 15 de enero 2019, p. 66.

⁴ cfr. López Núñez, María, *Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia*, p. 144. Consultado en https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y, consultado el 10 de noviembre de 2020.

no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.⁵

Empero, al estar relacionadas las nuevas modalidades de trabajo con el uso de las tecnologías de la información y comunicación, resulta necesario hablar del tecnoestrés o estrés tecnológico, término utilizado por primera vez por el psicólogo norteamericano Craig Brod, en 1984, definiéndolo como una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable.⁶ En ese sentido, las tecnologías producen un estado psicológico negativo que tienen consecuencias psicofisiológicas en la persona.⁷

Asimismo, el tecnoestrés puede clasificarse u observarse en tres diferentes aspectos: la tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnoadicción:

a) Tecnoansiedad

Este término se refiere a los supuestos en los cuales 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 tecnología, pudiendo llegar a tener actitudes escépticas y pensamientos negativos sobre su propia capacidad y competencia.⁸

b) 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 por su utilización. De la misma manera se puede relacionar este concepto con el denominado *síndrome de la "fatiga informativa"*, el cual se identifica cuando existe una sobrecarga informativa derivada del uso de Internet y presenta como sintomatología típica la falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información así obtenida, con la consiguiente aparición del cansancio mental.⁹

c) Tecnoadicción

En el caso de la tecnoadicción se refleja una incontrolable compulsión por utilizar las tecnologías de la información y la comunicación en "todo momento y en todo lugar" y durante largos períodos de tiempo. Los individuos que sufre o se encuentran en esta situación quieren estar al día de los últimos avances y acaban siendo "dependientes" de la tecnología, siendo el eje sobre el cual estructuran sus vidas.¹⁰

Todas estas circunstancias que afectan al individuo y, en el caso concreto, a los trabajadores, pueden derivar en un cuadro generalizado tanto en lo psicológico como en lo físico y la cual se le conoce como síndrome *burnout* o del quemado, término que surge a mediados de los años 70 en Estados Unidos y que la Organización Mundial de la Salud en su clasificación internacional de enfermedades CIE-11, incluye dentro de los problemas asociados con el empleo o desempleo, señalando que: *Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; 2) mayor distancia mental del trabajo de uno, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno; y 3) eficacia profesional*

⁵ OMS, Leka, Stavroula, *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*, 2004, p. 3, consultado en https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1, consultado el 20 de abril de 2020.

⁶ Salanova Soria, Marisa, *et al.*, *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, Madrid, 2006, consultado en: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a, consultado el 13 de noviembre de 2020.

⁷ Agra Viforcós, Beatriz, *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social*, Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España, España, 2006, p. 71, consultado en <https://www.diba.cat/documents/467843/69764218/100517.pdf/7e8912f5-f474-40a7-a7c9-86fc96abeb10>, consultado el 13 de noviembre de 2020.

⁸ *Idem.*

⁹ *Cfr. Idem.*

¹⁰ *Idem.*

*reducida. El agotamiento se refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.*¹¹

Cabe resaltar que estos riesgos y su carácter emergente son cuestiones novedosas y desconocidas para la mayoría de los empleadores, razón por la cual resulta necesario que en la legislación laboral y de seguridad social del país se regulen mecanismos y derechos para su prevención, tal y como lo es el derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

En la actualidad no existe un marco legal internacional generalizado que defina propiamente al derecho a la desconexión digital, sin embargo, lo que pretende el reconocimiento de este derecho respecto del uso de tecnologías en el trabajo es establecer la diferencia del tiempo para la conexión (trabajo) y otro tiempo para la desconexión (vida privada).¹²

Para conceptualizarlo podemos tomar el ejemplo de algunos países que han materializado algunos avances en este terreno, como España que en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, promulgada el 05 de diciembre de 2018, establece que 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.¹³

En ese sentido, este derecho busca regular las actividades que realizan los trabajadores para evitar una conexión digital permanente con su fuente de empleo y las actividades relacionadas, procurando que el tiempo de descanso sea disfrutado de manera efectiva.

Es importante destacar que en la Ley Federal del Trabajo, así como en la Ley del Seguro Social de México aún no se encuentra reconocido el tecnoestrés como una enfermedad de trabajo, o bien, el estrés que pueda derivarse por su uso de los trabajos que se relacionan con el ámbito digital, así como tampoco la manera de determinar de qué manera el uso de dispositivos, fuera del periodo destinado para las actividades laborales, puede considerarse para efectos del desarrollo de enfermedades de tipo laboral. Esto también tiene relación con el hecho de que en el propio marco normativo no se encuentra debidamente regulado el trabajo a distancia mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (teletrabajo), pues solo se equipara a una clase de trabajo a domicilio.¹⁴

En el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo se establece lo que se entiende por trabajo a domicilio siendo este *el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.*

Asimismo, el propio señala que será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación, es decir, solamente se incorpora el uso de estas tecnologías para dotarle un carácter a distancia. No obstante, no puede considerarse una disposición suficiente que regule las situaciones y derechos que deban respetarse en esta modalidad, más aún porque la propia Ley Federal del Trabajo define al trabajador a

¹¹ Texto original: *Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed. It is characterized by three dimensions: 1) feelings of energy depletion or exhaustion; 2) increased mental distance from one's job, or feelings of negativism or cynicism related to one's job; and 3) reduced professional efficacy. Burn-out refers specifically to phenomena in the occupational context and should not be applied to describe experiences in other areas of life*, consultado en <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>, consultado el 12 de noviembre de 2020.

¹² Molina Navarrete, Cristobal, *El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo "derecho humano a la desconexión" de los trabajadores fuera de jornada?*, Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo LXVII, Número 269, Septiembre-Diciembre, 2017, p. 909.

¹³ Artículo 88, Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, promulgada en España el 05 de diciembre de 2018, consultado en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>, consultado el 28 de mayo de 2020.

¹⁴ Ley Federal del Trabajo, Artículo 311.

domicilio como la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

Cabe resaltar que en el país se encuentra vigente la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, con la cual se busca prevenir e identificar factores de riesgo psicosocial en el trabajo;¹⁵ sin embargo dicha norma no regula el supuesto de prevención con el trabajo a distancia y el uso de tecnologías de la información y comunicación, ya que se enfoca principalmente a supervisar las condiciones existentes o generadas dentro de los centros de trabajo, esto es, en un lugar de trabajo establecido, no así respecto de aquellas empresas y trabajadores que se encuentran laborando bajo un esquema de trabajo a distancia o teletrabajo.

Finalmente, a la fecha, en el Senado de la República se encuentra pendiente el dictamen por el que se busca adicionar el artículo 68 bis a la Ley Federal del Trabajo,¹⁶ mediante el cual se incorpora el reconocimiento del derecho de desconexión digital de los trabajadores, no obstante, la regulación en materia de riesgos de trabajo relacionados con el uso de las TIC, sigue pendiente, dejando así desprotegidos a aquellos trabajadores cuyas actividades se encuentran directamente relacionadas con el uso de las tecnologías.

De esta manera el marco jurídico del país aún tiene un largo camino que recorrer, ante la necesidad de regular los riesgos psicosociales en la ley laboral y de seguridad social, pues resulta necesario para combatir estos problemas en la vida de los trabajadores, previniendo que el desarrollo de las tecnologías sea perjudicial para la salud de las personas dentro del ámbito laboral.¹⁷

Con base en lo anterior se puede concluir que las nuevas modalidades de trabajo a causa de las TIC conllevan el surgimiento de nuevos riesgos de trabajo sobre los cuales, tanto la legislación laboral como de seguridad social del país, aun no regulan debidamente a pesar que, en los trabajos emergentes de la actualidad cada día están más presentes procesos de digitalización y automatización, siendo este un sistema donde se transfieren las tareas de producción que habitualmente serían realizadas por operadores humanos a un conjunto de elementos tecnológicos.¹⁸

Antonio de Jesús Guevara Mendoza

Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Estudiante del programa de Maestría en Derecho, con acreditación en Programa Nacional de Posgrados de Calidad (002478) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT). Twitter: @AJ_guev/ guevara.antonio@outlook.com

* Las opiniones vertidas en el presente trabajo provienen de la tesis de maestría bajo la dirección de la Dra. Gabriela Mendizábal Bermúdez. Son a título personal y no comprometen a las organizaciones a las que pertenece o representa el autor.

¹⁵ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, publicada en el Diario oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018, consultable en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018, consultado el 11 de noviembre de 2020.

¹⁶ Consultado en https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-02-18-1/assets/documentos/Inic_Sen.Monreal_desconexion-digital.pdf, fecha de consulta 12 de noviembre de 2020.

¹⁷ Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *Seguridad social y la industria 4.0*, en Mendizábal Bermúdez, Gabriela coord.ª *Industria 4.0. Trabajo y seguridad social*, Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2019, p. 19.

¹⁸ *cfr.* Williams Jiménez, Iván, *El contexto cambiante de los riesgos psicosociales. Riesgos emergentes y el impacto de la tecnología*, en Correa, Manuel, y Quintero, María, *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, Universidad Carlos III de Madrid, febrero 2020, ISBN: 978-84-16829-46-0, consultado en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/29725>, consultado el 11 de noviembre de 2020.