



La desconexión digital como garante del bienestar laboral¹

por Olga García Coca

La digitalización de las relaciones de trabajo lleva bastante tiempo suponiendo un verdadero logro para el mundo laboral, pues favorece la productividad y la eficiencia, a la vez que puede suponer un gran hito para posibilitar la conciliación laboral, siempre que su implantación no perjudique los horarios y derechos de los trabajadores. Sin embargo, un uso desmesurado de los medios tecnológicos puede exponer al trabajador a determinados riesgos psicosociales que se materializan en prolongaciones de jornadas e interferencias en la vida personal y familiar, y que son susceptibles de provocar daños en su salud. Especialmente en la situación laboral que se ha generado como consecuencia de la actual crisis sanitaria, que ha implantado el teletrabajo como forma alternativa al trabajo presencial, se hace imprescindible que las empresas adopten medidas de prevención que garanticen la posibilidad de teletrabajar, sin que ello suponga un daño para la salud de los trabajadores, avalando el derecho a la desconexión digital reconocido en la *Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*.

Cierto es que, la regulación dada por la LOPDGDD sobre la desconexión digital de los trabajadores deja en manos de la negociación colectiva la forma de aplicar en la empresa ese derecho, para intentar paliar esa sensación de hiperconectividad que puede provocar nuevas patologías o perjuicios en el bienestar de los trabajadores. A pesar de quedar establecido en la LOPDGDD, como se ha dicho, no se regula de forma expresa y clara, pues cada empresa lo adaptará según las necesidades del sector en el que se desarrolle su actividad, por lo que la negociación de estos acuerdos para implantar el derecho en la empresa alcanza una gran importancia.

Pese a la disposición negociadora del artículo 88 de la LOPDGDD, sí existe normativa de aplicación en materia de tiempo de trabajo. Así, el derecho al descanso laboral se regula en el artículo 40.2 CE, artículos 34 a 38 del *Estatuto de los Trabajadores* y en el *Real Decreto 1561/1995 relativo a la regulación de jornadas especiales de trabajo*. Actualmente, también se regula el derecho a la desconexión digital en el art. 18 del *RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*, el cual establece, nuevamente, la implantación de este derecho en el marco de la negociación entre empresarios y la representación legal de las personas trabajadoras, con el objetivo de elaborar una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las 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.

¹ El presente artículo se enmarca en el Proyecto de investigación “La salud del trabajador ante los retos laborales del futuro” (CM/JIN/2019-029). IP: Silvia Fernández Martínez. Entidades financiadoras: Comunidad de Madrid, Universidad de Alcalá. Programa de apoyo a la realización de Proyectos de I+D para jóvenes investigadores de la Universidad de Alcalá. Acción financiada por la Comunidad de Madrid en el marco del Convenio Plurianual con la Universidad de Alcalá en la línea de actuación “Programa de Estímulo a la Investigación de Jóvenes Investigadores”.

La jurisprudencia se ha pronunciado en alguna ocasión acerca del respeto del derecho al descanso y a la desconexión de los trabajadores. Así, la sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997 dispuso que no era posible obligar a los trabajadores a una disponibilidad y conexión permanente con la empresa a través de sus teléfonos móviles. Y, en idéntico sentido, se han ido sucediendo los distintos pronunciamientos judiciales, destacando la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2015 en la que se consideró abusiva la cláusula del contrato de trabajo en la que se solicitaba el teléfono particular del trabajador, para poder comunicarse con él fuera de las horas de trabajo.

Es evidente que en la configuración del derecho a la desconexión digital en la empresa debe estar presente en todo momento el velar por el beneficio de la salud laboral. Por ello, la disponibilidad de los trabajadores a través de los medios digitales debe limitarse y ser respetuosa con los tiempos de descanso, aspecto que debe recogerse de forma explícita en la regulación de este derecho, para impedir así que el trabajador tenga la sensación de eternizar la jornada laboral. Es importante realizar un análisis sobre cómo esas reglas o buenas prácticas deben relacionarse con las medidas preventivas que intenten disminuir la creación de nuevas patologías que ni siquiera están recogidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales que, a mi juicio, debe modificarse para adaptarse a la nueva realidad laboral y a los problemas en la salud de los trabajadores que puede generar la conexión digital sin límites, enfermedades como el tecnoestrés que según la definición dada por la OIT implica “trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar”.

La sensación de conexión permanente provoca, además, desmotivación, agotamiento mental, falta de energía, menor rendimiento, insomnio y mal humor en los trabajadores y, a su vez, facilita que se confundan los términos conectividad y disponibilidad. En este sentido, la Nota Técnica de Prevención núm. 1122 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo* establece una enumeración —no exhaustiva— de aspectos potencialmente negativos de la incapacidad de desconexión digital. Entre otros, cabe destacar los siguientes: las TIC generan que los objetivos a alcanzar en la empresa impongan el ritmo de trabajo; sensación de pérdida de control sobre sí mismo; posible aumento de la dependencia tecnológica para realizar el trabajo; prolongación de la jornada laboral e interferencia de la misma en la vida familiar y el tiempo de ocio; dificultad para contabilizar el trabajo realizado fuera de la jornada laboral; disminución y dificultad para disfrutar del tiempo de descanso y/o recuperación física y mental debido a la facilidad de conexión para realizar el trabajo fuera de la jornada laboral; exceso de monitorización del trabajador y del cumplimiento de sus objetivos de manera desproporcionada y despersonalizada; ausencia de regulación relativa al trabajo digital, la desconexión digital, etc.; localizaciones ergonómicamente no adecuadas para realizar el trabajo (cafeterías, asiento del avión, etc.) etc.

Esta facilidad de trabajar en cualquier momento y lugar gracias a las TIC puede actuar como generador de la adicción al trabajo y potenciar el uso de las herramientas tecnológicas, así como la aparición de nuevas enfermedades derivadas del trabajo. La ansiedad que en algún momento puede generar la hiperconexión y el no poder resolver los problemas técnicos (averías, lentitud del dispositivo, etc.) y/o de infraestructura (ausencia de enchufes, etc.) que puedan impedir la realización del trabajo durante la jornada alargando la misma y no propiciando el descanso del trabajador y una correcta desconexión digital. Aunque existan algunos efectos positivos relacionados con la digitalización del trabajo (acortamiento del tiempo en los desplazamientos, una autonomía mayor del tiempo de trabajo, una mayor flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida privada, y una mayor productividad), las desventajas anteriormente citadas pueden crear interferencias entre la vida laboral y la personal que intensifican el trabajo y puede conducir a altos niveles de estrés, con consecuencias negativas para la seguridad y salud de los trabajadores. Por lo tanto, se queda anticuado el concepto de salud restringido al ámbito laboral y cobraría importancia el concepto de salud integral o global, desarrollándose lo que se denomina ciber-salud (*eHealth*).

En algunos países europeos ya se ha empezado a tratar la ciber-salud de los trabajadores. En Francia ya han comenzado a tomar medidas y han establecido mecanismos legales para garantizar el derecho a la desconexión digital del trabajador con la empresa tras acabar la jornada laboral (fecha de entrada en vigor: 1 de enero de 2017), siendo el primer país en regular este derecho. Bélgica es otro país que se unió a la desconexión digital y junto con España son los que han tratado de forma normativa este derecho. Además en España, el INSST, como organismo científico-técnico de la Administración General del Estado, establece, entre sus líneas de actuación prioritarias para 2018-2020, el estudio de las “nuevas formas de trabajo” que requieren la adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades actuales de los trabajadores (teniendo en cuenta los aspectos de la gestión de la edad) y a las nuevas formas de organización del trabajo, mediante la innovación en equipos y sistemas de trabajo: trabajos digitalizados, tecnologías de información y comunicación, ambientes inteligentes, Industria 4.0, etc.

La LPRL no trata de forma específica las nuevas enfermedades que puede generar la falta de desconexión digital y tampoco el RDL 28/2020, como hemos visto, se refiere a ellas de forma concreta. Sin embargo, la Nota Técnica de Prevención núm. 443 del INSST ya define lo que se considera factor o riesgo psicosocial, como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Para evitar las diversas patologías que pueden surgir como consecuencia de la ausencia de descanso de los trabajadores por estar conectados de forma permanente, la empresa podrá contar, entre otros, con procedimientos de actuación que puedan presentarse ante problemas técnicos (llamar al servicio técnico, asistencia remota...) y que generen desasosiego o incertidumbre en los trabajadores; impartir formación que ayude en la adaptación al uso de las TIC como herramientas de trabajo, en los casos en los que se les permita teletrabajar; implementar medidas preventivas para garantizar el derecho de la persona trabajadora a la desconexión digital; fijar medidas de flexibilidad horaria y autoorganización del trabajo; procedimientos que faciliten la comunicación con el resto de personas trabajadoras ante dudas o cuestiones que puedan surgir durante el desarrollo de la prestación; y establecer un ritmo de trabajo descanso donde primen las pausas cortas y frecuentes frente a las largas y espaciadas, etc.

Del mismo modo, la empresa tiene que tener en cuenta los riesgos relacionados con esa sensación de permanente conexión al trabajo, que deben estar contemplados en las evaluaciones y estrategias preventivas, ya que de no cumplirse este aspecto podría conllevar sanciones administrativas. Las políticas empresariales deben abogar por un buen uso de las TICS que deben presentarse como instrumentos que faciliten la flexibilidad horaria y la conciliación familiar, pues un uso excesivo o erróneo -como se ha expuesto- conlleva necesariamente la vulneración de la normativa en materia de tiempo de trabajo, puesto que la tendencia es la prolongación de la jornada, lo que no sólo perjudica la salud laboral de los trabajadores, sino que termina por impedir la efectiva conciliación, generando situaciones que pueden llegar a ser insostenibles.

Por tanto, se considera recomendable y necesario que las empresas elaboren políticas internas efectivas que garanticen el derecho a la desconexión digital, estableciendo para ello la coordinación de los departamentos de asesoría laboral con el servicio de prevención de riesgos laborales y traten de aliviar las situaciones de *hiperconectividad* de sus trabajadores. Pero, para ello, tienen que ser conscientes de procurar por la salud laboral y el bienestar de los trabajadores, considerando este aspecto como una inversión que, a la larga, le va a suponer un ahorro en los costes derivados de las propias consecuencias de la incapacidad de desconexión (absentismo laboral, sanciones por daños ocasionados en la salud del trabajador...) y una mejora de la productividad, junto con un aumento en la calidad de los servicios prestados.

Olga García Coca

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pablo de Olavide. Sevilla