

Digitalización, conectividad y tiempo de trabajo

Marina Ortiz López

Becaria de Investigación de la Unidad Técnica de Psicosociología. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSST

María Jesús Otero Aparicio

Jefa de la Unidad Técnica de Psicosociología. Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSST

En junio de 2020, el Consejo Europeo ha informado de sus conclusiones sobre la configuración del futuro digital de Europa, destacando el impacto significativo que seguirá teniendo la transformación digital en el mercado laboral europeo y que su aceleración será un componente esencial de la respuesta de la Unión Europea a la crisis económica generada por la pandemia de la COVID-19, reconociendo la importancia de las tecnologías digitales en la transformación de la economía y la sociedad europeas.

La Cuarta Revolución Industrial o Revolución 4.0 y la transformación digital en la que estamos inmersos ponen de manifiesto dos categorías conceptuales fundamentales: la conectividad y la digitalización. Esta supone un proceso creciente de utilización de todas aquellas tecnologías habilitadas por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), como la robótica y la inteligencia artificial, por lo que está repercutiendo de manera importante en la naturaleza del trabajo. El desarrollo de las TIC y su uso generalizado están favoreciendo nuevas formas de organización del trabajo y modificando las condiciones en las que se desarrollan, realidad que incide de manera sustancial en el bienestar físico, psicológico y social de la población trabajadora.

Uno de los factores tradicionalmente más acotados y regulados del ámbito psicosocial ha sido el tiempo de trabajo, sujeto a diversa normativa y con importante evidencia empírica acerca de su impacto en la salud. La digitalización y la conectividad constante han supuesto la cada vez más difusa limitación de esta condición de trabajo y han aumentado las posibilidades de su materialización diaria, dificultando su abordaje técnico-preventivo.

Desde la prevención psicosocial se abre camino la necesidad de un abordaje integral de esta condición de trabajo, en la que cuestiones como la flexibilidad temporal, la hiperconectividad, el impacto diferenciado del tiempo de trabajo por género y por edad o la difuminación de las fronteras entre lo laboral y lo personal caracterizan un porcentaje de puestos de trabajo cada vez más significativo.

¿CÓMO HA EVOLUCIONADO EL TIEMPO DE TRABAJO?: IMPLICACIONES SOBRE LA SALUD

El tiempo es una de las grandes obsesiones de la humanidad *ab initio*. El ser humano siempre ha tenido la necesidad de controlarlo a través de diversos mecanismos, como si controlar el tiempo supusiera, en cierta manera, controlar la vida. Caracterizar el tiempo es una tarea compleja: es cotidiano, medible, etéreo y líquido a la vez y se materializa habitualmente en una serie de horarios que determinan la vida de las personas, hasta el punto de que organizamos nuestro día a día en torno a ellos. Somos seres sociales y esto hace que la organización de las estructuras temporales y su compatibilidad con las distintas esferas de la vida sea un factor clave en la calidad de vida de las personas. Dicha organización se encuentra moderada por elementos socioculturales y/o económicos, por lo que la intervención a nivel laboral es solo uno de los ámbitos de actuación, aunque muy importante desde una mirada integradora sustentada en la seguridad y salud en el trabajo.

Tradicionalmente, la literatura científica se ha centrado en los efectos nocivos sobre la seguridad y salud de dos aspectos fundamentales: por un lado, el estudio de las formas de ordenación del tiempo de trabajo tradicionales, como el trabajo a turnos y nocturno y, por otro, el de las jornadas prolongadas que dificultan el descanso y la recuperación. Con respecto al primero, se ha estudiado ampliamente su relación con la salud física y psicológica: afectación al sueño, patologías cardiovasculares, síndrome metabólico, diabetes, cáncer de mama, alteraciones en el embarazo, enfermedades reproductivas, así como a la afectación a la vida familiar y social, entre otras [1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,



11,12,13,14]. Por otra parte, en relación con los efectos nocivos derivados de las jornadas de trabajo prolongadas, se ha destacado una mayor tasa de riesgo de padecer accidentes de trabajo y enfermedades como, por ejemplo, los trastornos musculoesqueléticos, afectación de las funciones cognitivas, mala salud general y afectación a la salud mental, predisposición a presentar patologías crónicas y conductas o hábitos poco saludables, entre otras [15, 16, 17, 18]. Existe, por tanto, suficiente evidencia empírica que avala la idea de que el tiempo de trabajo, entendido como factor de riesgo psicosocial, puede ser perjudicial y generar efectos adversos en la seguridad y en la salud de la población trabajadora.

El tiempo de trabajo se regula normativamente en el artículo 36 del Real-Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [19], aunque su delimitación es actualmente una cuestión mucho más compleja que la consideración del horario de trabajo fijado por contrato o convenio, que el cómputo de horas anuales o que la presencia física en uno u otro espacio de trabajo. Las

nuevas formas de organización del trabajo posibles gracias a la digitalización de los procesos y el uso intensivo de las TIC, dificultan y complejizan su delimitación. Los criterios más utilizados hasta ahora para enmarcarlo han sido el criterio espacial y el de autoridad. El criterio espacial se relaciona con el periodo temporal en el cual el/la trabajador/a permanece en su puesto de trabajo (artículo 34.5 del Real-Decreto Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) [19]. A pesar de que en muchos sectores y puestos de trabajo sigue siendo representativo, la interpretación de este criterio nos hace reflexionar acerca del teletrabajo, teletrabajo móvil, trabajo nómada o el trabajo en remoto o en itinerancia. Incluso, también es compleja la delimitación en ocupaciones con un horario presencial más o menos fijo o estable en una empresa, hasta el punto que cabría preguntarse: ¿cuándo empieza y acaba el tiempo de trabajo real de las personas en la actualidad? En este sentido se ha descrito el denominado efecto "blurring", definido como la difusa limitación entre la esfera laboral y la personal, debido a la facilidad que existe hoy en día para reali-



zar funciones laborales a cualquier hora y en cualquier lugar. Por tanto, atendiendo a las nuevas necesidades actuales, el criterio espacial se consideraría demasiado restringido y sería poco representativo de gran parte de la presente realidad laboral.

Respecto al criterio de autoridad, es necesario destacar que, según se recoge en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores [19], la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, pero el uso de las TIC ha generado la idea de que el/la trabajador/a se encuentre a disposición del empresario, supervisor o cliente/usuario de manera indeterminada y cuasi permanente. A pesar de que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido (artículo 37.1 del Estatuto de los trabajadores) [19], muchos/as trabajadores/as se pueden conectar 24 horas al día los 7 días de la semana con su trabajo mediante aplicaciones instaladas en el teléfono móvil, llamadas, correos electrónicos, mensajes de texto, etc., incluso hay quienes perciben un complemento pecuniario por su "disponibilidad". No obstante, es preciso indicar que la dispo-

nibilidad constante no es requerida por la organización o empresa en todos los casos, siendo en ocasiones los propios trabajadores y trabajadoras los que se autoimponen una dedicación extensiva al trabajo, lo cual requeriría un análisis más profundo acerca de la cultura empresarial y preventiva, la evaluación del desempeño, los sistemas de promoción, etc., que pueden fomentar este tipo de comportamientos.

TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACIÓN, GÉNERO Y EDAD

El tiempo de trabajo afecta inevitablemente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En 1999, Carlson señalaba tres formas de conflicto entre la esfera laboral y la familiar, conocidas como "*factores de presión por incompatibilidad*" [20]. La primera de estas formas de conflicto se basa en el tiempo y se manifiesta cuando el tiempo requerido por la familia y el trabajo genera una incompatibilidad recíproca, partiendo de la premisa de que el tiempo es un recurso limitado.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado recientemente cinco dimensiones del trabajo decente en relación con el tiempo de trabajo [21]:

1. Tiempo de trabajo saludable
2. Tiempo de trabajo productivo
3. Tiempo de trabajo conveniente para la familia
4. Igualdad de género a través del tiempo de trabajo
5. Elección e influencia en su tiempo de trabajo

La OIT destaca la necesidad de otorgar tiempo y flexibilidad a la población trabajadora para manejar las responsabilidades familiares. No hay que olvidar que el tiempo de trabajo también debe ser compatible con la vida personal, ya que la conciliación debe considerarse en términos inclusivos y no referirse únicamente al cuidado de menores o personas dependientes.

Resulta interesante analizar cómo impacta el tiempo de trabajo diferenciadamente por género y por edad. Con relación al género, considerado por la OIT como un factor dimensional clave en el tiempo de trabajo decente, las mujeres se encuentran expuestas en mayor medida que los hombres a la denominada "doble presencia", debido a que siguen siendo ellas las que mayoritariamente asumen las labores de cuidados. La doble presencia ocurre cuando la exposición a exigencias laborales y familiares se produce de forma sincrónica, ocurriendo en un tiempo simultáneo. En el análisis de este factor de riesgo psicosocial se debe considerar la cantidad de trabajo/tareas a realizar y el tiempo invertido (dimensión cuantitativa) y el esfuerzo de gestión y organización del conjunto del trabajo (di-

mención cualitativa), derivando en una mayor dificultad para encajar los distintos tiempos y las actividades de ambas esferas. Por tanto, las mujeres suelen tener mayor dificultad para poder adaptarse a jornadas prolongadas u horarios atípicos, poco compatibles con las responsabilidades familiares y domésticas y están más expuestas a sobrecarga y estrés por la misma razón. En este sentido, la flexibilidad horaria favorece la conciliación, pero es preciso apostar por la corresponsabilidad en las funciones domésticas y familiares para que la conciliación no se convierta en una opción exclusiva para mujeres trabajadoras.

Además, otro problema subyacente a la doble presencia hace referencia a la feminización del tiempo parcial, ya que son las mujeres las que optan en mayor medida por esta modalidad de ordenación del tiempo de trabajo. Como consecuencia, las mujeres trabajan menos horas que los hombres y esto influye en aspectos como su retribución, fomentando una segregación profesional, así como en la menor presencia de las mujeres en puestos directivos, debido a que en estos casos suelen demandar una dedicación de jornada a tiempo completo. Existe, además, una asociación entre el trabajo a tiempo parcial y una menor cualificación, generando una barrera que impide o dificulta el camino hacia la igualdad [22], que condiciona además las prestaciones futuras por desempleo o jubilación.

Por otro lado, la edad también se ha demostrado como un elemento a considerar, ya que determina diferencias en cuanto a la exposición a esta condición de trabajo y la valoración de la misma. En general, los jóvenes tienen más frecuentemente trabajos a tiempo parcial y con horarios atípicos y/o prolongados y en fines de semana. Además, la edad también se relaciona con condiciones contractuales más precarias que conlle-



van en muchas ocasiones una extensión de jornada laboral no remunerada. Sin embargo, en lo que respecta a la hiperconectividad, las generaciones más jóvenes son más propensas a la conexión permanente para todas las facetas de su vida y, por tanto, lo viven con mayor naturalidad; por el contrario, las generaciones de más edad pueden tener problemas de adaptación y rechazar el aumento del control en remoto y la conectividad constante.

De igual modo, debería valorarse la puesta en práctica de la reducción del tiempo de trabajo para las generaciones de más edad como una forma de mantener su capacidad de trabajo y de conservar a disposición de la empresa su experiencia y su bagaje profesional, promoviendo su permanencia en activo. En este sentido, se ha asumido e implantado en las empresas de manera generalizada la restricción del trabajo a turnos y nocturno a partir de una determinada edad.

En relación con el control sobre el tiempo de trabajo, también pueden darse diferencias generacionales ya que los más jóvenes tienen menos posibil-

dad de adaptar o modificar el tiempo de trabajo según sus necesidades [23].

Con respecto a la flexibilidad laboral y a las políticas de conciliación, es preciso remarcar que la edad es un factor determinante que apoya la necesidad de arbitrar políticas integrales de conciliación más allá de compatibilizar la maternidad/paternidad y el trabajo, circunstancia que dejaría al margen de dichas políticas a las franjas de edad más jóvenes y a los mayores. En este sentido, las generaciones intermedias suelen tener más dificultades para disponer de un uso racional de los tiempos dedicados al ámbito laboral, personal y familiar. Apostar por políticas de conciliación integrales, de manera que pueda beneficiarse toda la plantilla es, sin duda, una apuesta de futuro.

Focalizándonos en lo positivo, el dimensionamiento del tiempo de trabajo, en la actualidad, proporciona grados de libertad a las personas para acomodar más fácilmente las exigencias laborales a lo largo de la jornada, haciéndolas compatibles con el resto de demandas de carácter personal y/o familiar, incrementando la autonomía temporal y la



flexibilidad del tiempo de trabajo, condiciones todas ellas protectoras de la salud psicosocial de las personas, que mejoran el rendimiento y la identificación con la empresa.

TIC, TIEMPO DE TRABAJO Y RIESGOS PSICOSOCIALES NUEVOS O EMERGENTES

La digitalización está teniendo un extraordinario impacto en la naturaleza del trabajo, en su (des)localización y organización y en la materialización del tiempo de trabajo y todo ello a través del uso de las TIC. Las TIC se definen como el conjunto de tecnologías (herramientas, soportes, canales, softwares, etc.) que permiten al usuario acceder, almacenar, procesar y transmitir la información presentándola en forma de audio, texto y/o imagen [24]. Son fruto de la evolución tecnológica y se enmarcan en la globalización del mercado laboral, generando cambios profundos en las organizaciones y en las condiciones de trabajo. Características de la organización del trabajo como la autonomía, la carga de trabajo cuantitativa y cualitativa,

las demandas psicológicas, la variedad y el contenido de la tarea, la participación y la supervisión por parte de los "máanager" y mandos, el desempeño de rol o las relaciones y el apoyo social, se han visto profundamente modificadas con el uso de las TIC sin que apenas hayamos sido conscientes de ello y sin que se haya previsto y planificado la gestión de tales cambios y la prevención de sus efectos.

El hecho de que las TIC impregnen todos los ámbitos: el ocio, la educación, el trabajo, las relaciones interpersonales, etc., hace que las personas hayamos realizado una inmersión en las TIC, interiorizando con "normalidad" su uso de manera intensiva y generalizada. Pero su uso no es inocuo e impacta en cómo se materializan las condiciones de trabajo y muy especialmente las condiciones psicosociales. Es necesario tener en cuenta que estos factores no afectan a la población trabajadora de manera aislada, sino que todos ellos generan efectos en la salud de manera conjunta o interactiva [25] y, por supuesto, uno de los factores más afectados por las TIC ha sido el tiempo de trabajo, ya que modifican

sustancialmente los parámetros tradicionales de espacialidad y de autoridad en su caracterización.

Ahora bien, las TIC en sí mismas son neutras e imparciales, lo importante es prevenir un mal uso de las mismas. Tienen y han tenido efectos muy positivos en el trabajo y en las personas, permitiendo grandes avances para las sociedades del conocimiento y posibilitando la eliminación de tareas y actividades penosas, monótonas y/o peligrosas, entre otras ventajas. Un uso adecuado de las TIC puede suponer mayor flexibilidad y adaptación al puesto de trabajo, la posibilidad de trabajar en cualquier momento y lugar, el enriquecimiento del trabajo, el acceso a una gran cantidad de información, la comunicación inmediata y su universalización, o un ahorro del tiempo de trabajo en los procesos productivos, entre otras [25].

Entre los efectos negativos de un mal uso de las TIC asociados al tiempo de trabajo encontramos la prolongación de la jornada laboral o la realización de trabajos en horarios inusuales, como por la noche o los fines de semana. Además, las TIC pueden generar un aumento de las interrupciones diarias, la proliferación de tareas no previstas que alteran la planificación y la exposición a multitarea (*Multitasking Madness*), que puede contribuir a prolongar la jornada de trabajo y a generar estrés. Por el contrario, posibilitan realizar tareas en periodos de espera o tiempos muertos entre desplazamientos o viajes. También hay que considerar el asincronismo temporal para interactuar con otras personas que pueden estar ubicadas en diferentes países, lo que dificulta aún más la delimitación del tiempo de trabajo.

Por otro lado, este uso intensivo de las TIC está favoreciendo también la

aparición de fenómenos como las “*Trabajaciones*” o “*Workation*”, es decir, trabajar durante el periodo vacacional o el “*Leaveism*” referido al uso del descanso personal para terminar el trabajo pendiente que no se ha realizado durante la jornada laboral [26]. Por tanto, la flexibilización del tiempo de trabajo y el uso de TIC posibilitan un incremento de la carga y/o el ritmo de trabajo, en ocasiones de manera desmesurada, como si la persona fuera una prolongación más de la tecnología, saturando el sistema humano e impidiendo el descanso y la desconexión necesarias para garantizar un equilibrio que posibilite un adecuado estado de salud y un rendimiento óptimo.

Según Salanova (2003), para entender el efecto de las TIC se debe valorar el tipo de exposición (teniendo en cuenta la formación, frecuencia o tiempo de uso) y variables psicosociales como la autoeficacia percibida hacia la tecnología [27]. Un uso inadecuado puede desencadenar tecnoansiedad y tecnoestrés, que se define como el estado psicológico negativo relacionado con el uso de las TIC o amenaza de su uso en un futuro. Dicho estado viene condicionado por la percepción de desajuste entre las demandas y recursos disponibles relacionados con el uso de TIC, que lleva asociado un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y el desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC [28]. Además, cada vez se describen más frecuentemente situaciones de tecnofobia (miedo o aversión hacia las nuevas tecnologías) y tecnoadicción (problema de abuso de las mismas), con importantes repercusiones para la salud y el equilibrio de las personas [29,30].

Así mismo, debería prestarse la atención debida a la relación entre autoeficacia percibida y edad. Se ha hablado mucho de la brecha digital y es preciso



considerar que el rechazo de las generaciones de edad hacia las TIC está fundamentado en la percepción negativa de su autoeficacia con las tecnologías, la escasa formación recibida y las deficiencias y la valoración negativa de la calidad de esa formación cuando se produce, probablemente por la ausencia de una adaptación pedagógica mínima que facilite la adquisición del conocimiento y su transferencia al lugar de trabajo [31].

Adicionalmente, existe evidencia científica de la estrecha relación del tecnoestrés con el “síndrome del quemado” o *burnout*, definido por Maslach y Jackson (1981) como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo [32].

Si existe una premisa fundamental en prevención de riesgos psicosociales es que la evaluación, interpretación y valoración que lleve a cabo el trabajador o la trabajadora de las demandas del entorno será un moderador de sus posibles efectos perjudiciales. Por tanto, la percepción de que las demandas

provocadas por cambios intensos y rápidos en el uso de las TIC (tecnodemandas) superan a los recursos laborales generará tecnoestrés [33]. Es relevante destacar, en este punto, la posible aparición del “síndrome de la fatiga informativa o *Data Smog*”, considerado como un tipo específico de tecnofatiga, definida por los sentimientos de cansancio y agotamiento cognitivo debidos al uso de tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia respecto al uso de TIC [28,29].

Se debe tener en cuenta que, en un contexto de hiperconectividad, el tiempo de trabajo puede generar nuevas oportunidades, como las vinculadas a la conciliación, pero también puede presentar inconvenientes, como la sensación engañosa de “libertad en la gestión del propio tiempo de trabajo” (autogestión) provocada por la extrema flexibilidad y facilitación del desarrollo del trabajo. Es preciso remarcar que la autogestión del tiempo de trabajo exige una formación y/o capacitación determinadas de las que se debería dotar a la población trabajadora y a los jefes y mandos inter-



medios. Por tanto, aunque la autogestión es, en principio, un recurso laboral que modera los efectos de los factores de riesgo psicosocial en la seguridad y salud, en este contexto puede adquirir un papel perjudicial.

¿LA HIPERCONEXIÓN IMPLICA “HIPERDISPONIBILIDAD”?

El hecho de que las TIC permitan trabajar en cualquier momento podría acarrear la necesidad, real o percibida, de estar disponible todo el día durante todos los días (24/7). Las TIC permiten a las personas desarrollar su trabajo independientemente del espacio donde se encuentren y del momento del día, por lo que pueden verse afectados los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso. La disponibilidad 24/7 podría tener efectos adversos para la seguridad y salud en el trabajo [34], y, por otro lado, puede que algunos trabajadores y trabajadoras consideren que la disponibilidad constante es un signo de status, de independencia e incluso de éxito, sin ser conscientes de su relación con problemas de salud y estrés.

El fenómeno conocido como “Hiperconectividad”, a pesar de no contar con una definición científico-técnica, ha demostrado tener un alto impacto a nivel individual y organizativo [34]. En el “*Global Information Technology Report*”, en 2012, se destacaron algunos atributos relacionados con la hiperconectividad como, por ejemplo, “*always on*” (siempre encendido), “*readily accessible*” (fácil acceso) o “*information rich*” (rico en información) [36]. Este fenómeno puede imposibilitar la desconexión y conllevar efectos perjudiciales para la seguridad, la salud y el rendimiento del trabajador/a, debido a la confusión entre “conectividad” y “disponibilidad”.

La necesidad del abordaje técnico-preventivo del tiempo de trabajo en el ámbito del uso de las TIC se encuentra avalada por lo establecido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, en concreto, en el objetivo 3, que propone como línea de actuación el estudio de los riesgos emergentes, sus causas e impacto en la seguridad y salud de la población trabajadora, en particular los derivados de las nuevas tecnologías [37]. Por otro lado,

la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) está llevando a cabo un proyecto de análisis prospectivo examinando la rápida evolución de las TIC y su impacto en la seguridad y salud en el trabajo. El objetivo del estudio es proporcionar información a los responsables políticos de la Unión Europea, Estados miembros, sindicatos y empresarios sobre los cambios en las TIC y su impacto en la naturaleza y organización del trabajo [38].

Tal y como se indica en el informe “*Working anytime, anywhere: The effects of the world of work*”, realizado por la Organización Internacional del Trabajo y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), los trabajadores cuya organización del trabajo permite un aumento de la flexibilidad horaria trabajan más cantidad de horas que el resto [39]. En España, La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT, 2015) muestra que el 24% de los teletrabajadores trabajan más de 40 horas a la semana, en comparación con el 19% que desempeña su trabajo en el puesto físico de la empresa [40].

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL COMO ELEMENTO VERTEBRADOR DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

A nivel normativo, la Constitución Española recoge en su artículo 40 la importancia de poner límites a la jornada de trabajo para garantizar el descanso del trabajador: “...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 cen-

tros adecuados” [41]. Recientemente, ha surgido normativa que tiene como objetivo el incremento del control y la regulación sobre la jornada laboral para erradicar las jornadas prolongadas de trabajo (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) [42]. Por su parte, el derecho a la desconexión digital se recoge en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDG) [43], trasposición del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos [44], en cuyo artículo 88 regula el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral propiamente dicho.

Se intenta garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como a la intimidad personal y familiar. Además, el legislador aporta flexibilidad a la hora de materializar la aplicación de este derecho, dejando abierta la posibilidad de acuerdo con los representantes de los trabajadores a través de la negociación colectiva. Por último, la normativa establece que el empleador elaborará una política interna (artículo 88.3 de la LOPDP) dirigida a los trabajadores/as y directivos/as, definiendo las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, la formación y sensibilización del personal para evitar la fatiga informática.

El derecho al descanso ya existía previamente a la LOPDP, ya que se declaraban nulas las órdenes empresariales que obligaban a los trabajadores a mantener una conexión constante con la empresa y clientes, una vez conclui-

da la jornada laboral [45,46]. La LOPDP no propone una definición, ni limita el contenido de este derecho y tampoco concreta medidas ni sanciones en caso de incumplimiento empresarial. El legislador promueve la negociación colectiva y acuerdos entre las empresas y trabajadores/as, y, por tanto, se otorga flexibilidad en la materialización de las medidas en función del sector y características concretas de la empresa, por ejemplo, en relación con la realidad digital de cada empresa o tamaño empresarial, entre otros factores.

Por parte de los agentes sociales, existen algunas propuestas para la negociación colectiva como incluir los factores de riesgo derivados de las TIC en la evaluación de riesgos y el tecnoestrés en los protocolos contra el estrés laboral. Se aboga por instaurar programas formativos donde se incluyan acciones sobre los riesgos de las TIC y medidas preventivas, incluyendo criterios para un uso no abusivo en el entorno laboral. También se propone instaurar códigos de buenas prácticas donde tome parte la representación de los trabajadores/as [47].

En la actualidad, ya se han establecido acuerdos o convenios por parte de diversas organizaciones, donde se pueden destacar la prohibición de las comunicaciones fuera del horario laboral, la redirección de correos electrónicos o la desconexión de servidores o sistemas de alerta destinados a aquellos que realizan más de cinco conexiones laborales fuera del horario a modo de “aviso de desconexión” [46].

En definitiva, se debe considerar cómo las condiciones de trabajo pueden verse modificadas por el uso de las TIC, ya que, de lo contrario, el diagnóstico psicosocial puede ser incompleto. En este sentido, el tiempo de trabajo y su

transformación en la era digital, puede convertirse en un factor de riesgo precursor, entre otros efectos, de tecnoestrés, tecnoansiedad, etc.

El derecho a la desconexión digital, por tanto, puede ser el elemento vertebrador de las medidas preventivas que se materialicen en la organización. Si se conjugan medidas encaminadas a facilitar la desconexión de la población trabajadora reduciendo la hiperconectividad, se podrán evitar los efectos perjudiciales para la seguridad y la salud. El objetivo de la intervención preventiva es actuar sobre la organización general, por tanto, deberán instaurarse políticas de derecho a la desconexión desde el compromiso empresarial explícito en la garantía de este derecho, y de manera integrada en todos los niveles jerárquicos. Por su parte, la población trabajadora debería comprometerse a un uso adecuado de las herramientas tecnológicas y para ello es fundamental que las condiciones y exigencias laborales lo posibiliten.

Para finalizar, es necesario destacar que, recientemente, se ha producido la publicación del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia [48]. El texto normativo hace alusión en su exposición de motivos a la LOPDP, estableciendo la necesidad de hacer frente a los retos que ya se planteaban y que se han acelerado por la necesidad sobrevenida de afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización. Indica, en su artículo 16.1, que deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de descansos y desconexiones en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva en el trabajo a distancia, lo que refuerza aún más la necesidad de gestionar el tiempo de trabajo y su dimensionamiento actual en empresas y organizaciones. ●

■ Bibliografía ■

- [1] Parkes, Katherine, 2018. *Shiftwork and Health*. En: LLEWELLYN, Carrie D, et al., ed. Cambridge Handbook of Psychology, Health and Medicine. 3ª edición. Nueva York: Cambridge University Press, pp. 357-359. ISBN 9781108474993.
- [2] Moreno, Claudia R.C., et al., 2019. *Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health*. Industrial health. vol.57, no.2, pp. 139-157.
- [3] Montalvo Fernández, Javier y Piñol, Eva, 2000. Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. Revista de psicopatología y psicología clínica. vol.5, no.3, pp. 207-222.
- [4] Vanttola, Päivi, et al., 2019. *Sleep and alertness in shift work disorder: findings of a field study*. International archives of occupational and environmental health. vol.92, no.4, pp. 523-533.
- [5] Härmä, Mikko, et al., 2019. *Shift work with and without night work as a risk factor for fatigue and changes in sleep length: A cohort study with linkage to records on daily working hours*. Journal of sleep research. vol. 28, no.3, p. e12658.
- [6] Åkerstedt, Torbjörn, et al., 2010. *Sleep and sleepiness: impact of entering or leaving shiftwork—a prospective study*. Chronobiology international. vol. 27, no.5, pp. 987-996.
- [7] Eldevik, Maria Fagerbakke, et al., 2013. *Insomnia, excessive sleepiness, excessive fatigue, anxiety, depression and shift work disorder in nurses having less than 11 hours in-between shifts*. PloS one. vol. 8, no.8, p. e70882.
- [8] Karhula, Kati, et al., 2016. *Sleep and satisfaction in 8-and 12-h forward-rotating shift systems: Industrial employees prefer 12-h shifts*. Chronobiology international. vol.33, no.6, pp. 768-775.
- [9] Vyas, Manav V, et al., 2012. *Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis*. BMJ. vol.345, p. e4800.
- [10] Szosland, Dorota, 2010. *Shift work and metabolic syndrome, diabetes mellitus and ischaemic heart disease*. International journal of occupational medicine and environmental health. vol. 23, no.3, pp. 287-291.
- [11] Costa, Giovanni, et al., 2010. *Shift work and cancer—considerations on rationale, mechanisms, and epidemiology*. Scandinavian journal of work, environment & health. vol.36, no.2, pp. 163-179.
- [12] Cherrie, John W, 2019. *Shedding Light on the Association between Night Work and Breast Cancer*. Annals of work exposures and health. vol. 63, no.6, pp. 608-611.
- [13] Nurminen, Tuula, 1998. *Shift work and reproductive health*. Scandinavian journal of work, environment & health. vol.24, no.3, pp. 28-34.
- [14] Arlinghaus, Anna, et al., 2019. *Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community*. Industrial health. vol.57, no.2, pp. 184-200.
- [15] Dembe, Allard E., et al., 2005. *The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States*. Occupational and environmental medicine. vol.62, no.9, pp. 588-597.
- [16] Virtanen, Marianna, et al., 2009. *Long working hours and sleep disturbances: the Whitehall II prospective cohort study*. Sleep. vol.32, no.6, pp. 737-745.
- [17] Taris, Toon W., et al., 2011. *Investigating the associations among overtime work, health behaviors, and health: a longitudinal study among full-time employees*. International Journal of Behavioral Medicine. vol.18, no.4, pp. 352-360.
- [18] Moretti, Christian, 2015. Duración de la jornada laboral: implicancias sanitarias y político-económicas. Revista Chilena de Terapia Ocupacional. Vol.15, no.1, pp. 57-64.
- [19] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de octubre.
- [20] Carlson, Dawn S, 1999. *Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict*. Journal of vocational behavior. Vol. 55, no.2, pp. 236-253.
- [21] Organización Internacional Del Trabajo (OIT), 2019. Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf
- [22] Artazcoz, Lucía et al., 2004. Género, trabajos y salud en España. Gaceta sanitaria. Vol. 18, no.5, pp. 24-35.
- [23] Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTASCCOO), 2019. Relación de las exposiciones psicosociales con la edad: trabajadores jóvenes y mayores y necesidades de conciliación. Proyecto “Herramientas para la prevención de riesgos psicosociales en PYMES” Valencia 2019. Disponible en: <https://istas.net/sites/default/files/2019-04/Informe%202019-%20Jo%CC%81venes%2C%20Mayores%2C%20Conciliacio%CC%81n%202.pdf>
- [24] Martínez Zambrano, Fernando José, 2009. Las TICs en nuestro ámbito social. Revista Digital Universitaria Unam. MX [en línea]. México: Universidad Nacional Autónoma de México, vol.10, no.11 [consulta: junio de 2020]. Disponible en: <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num11/art79/int79.htm>
- [25] Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), 2018. NTP 1122. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71>

- [26] Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), 2018. NTP 1123. Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (II): nuevas formas de organización del trabajo. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb>
- [27] Salanova Soria, Marisa, 2003. Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. vol. 19, no.3, pp. 225-246.
- [28] Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2006. NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_730.pdf/55c1d085-13e9-4a24-9fae-349d98deeb8a
- [29] Aragón Valenzuela, Lucía, 2017. El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés. *e-Revista Internacional de la Protección Social*. vol.2, no.2, pp.169-190.
- [30] Alfaro De Prado Sagrera, Ana María, et al., 2008. Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestrés [en línea]. Sevilla: Universidad de Sevilla [consulta: junio de 2020]. Disponible en: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3414/b15756531.pdf?seq>
- [31] Otero Aparicio, María Jesús, 2016. Discriminación laboral por razón de la edad: Intervención desde la Prevención de Riesgos Laborales. *Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo*, no. 88 [en línea]. Madrid. Disponible en: <https://www.insst.es/seguridad-y-salud-en-el-trabajo-listado-publicaciones>
- [32] Maslach, Christina, et al., 1986. *Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.
- [33] Bakker, Arnold y Demerouti, Evangelia, 2013. La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. vol. 29, no.3, pp. 107-115.
- [34] Álvarez, Neus Salvador; Monforte, José Domingo. Hiperconectividad digital y salud laboral. *Diario La Ley*, 2020. no.9645, pp. 4.
- [35] Fredette, John, et al., 2012. *The promise and peril of hyperconnectivity for organizations and societies*. The global information technology report. vol. 2012, pp.113-119.
- [36] Dutta, Soumitra y Bilbao-Osorio, Beñat, 2012. *Global Information Technology Report 2012. Living in a Hyperconnected World* [en línea]. Génova: World Economic Forum y INSEAD [consulta: junio de 2020]. ISBN-10: 9295044339. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/Global_IT_Report_2012.pdf
- [37] Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2005. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015-2020. Disponible en: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/estrategia-espanola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2015-2020>
- [38] Stacey, Nicola, et al., 2018. *Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health Risks Associated with Digitalization by 2025*. European Agency for Safety and Health at Work, Luxemburgo: Publicación Oficial de la Unión Europea. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view>
- [39] Eurofound y The International Labour Office, 2017. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxemburgo: Publicación Oficial de la Unión Europea. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- [40] Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2017. Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2015: 6ª EWCS-España. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96082/Encuesta+Nacional+de+Condiciones+de+Trabajo+6%C2%AA+EWCS/abd69b73-23ed-4c7f-bf8f-6b46f1998b45>
- [41] Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. BOE núm. 311, de 29 de diciembre.
- [42] 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. BOE núm. 61, de 12 de marzo, pp. 23156-23181.
- [43] Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE núm. 294, de 6 de diciembre, p. 119788.
- [44] Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos. Diario Oficial de la Unión Europea L119, 4 de mayo de 2016.
- [45] Martín Muñoz, María Rosa. Tiempo de trabajo y desconexión digital [en línea]. Granada: Universidad de Granada [consulta: junio de 2020] Disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=2d610b39-8a5b-4abc-817b-09646efce58c&groupId=10128
- [46] Pérez Campos, Ana Isabel, 2019. La desconexión digital en España ¿Un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. no. 52, pp. 101-124.
- [47] Unión General De Trabajadores (UGT) y Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P, 2019. Hiperconectividad y conciliación. Secretaría de salud y medio ambiente UGT-CEC, 2019. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/folleto_hiperconectividad_web.pdf
- [47] Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE núm. 253, de 23 de septiembre, pp. 79929-79971.