

# ¿Cómo puede repercutir el teletrabajo en la salud y los derechos laborales y cómo remediarlo?

3 mayo 2021 22:12 CEST

**Henar Álvarez Cuesta**

Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León

**Roberto Fernández Fernández**

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León

**Susana Rodríguez-Escanciano**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León, Universidad de León

La actual crisis sanitaria por Covid-19 ha traído consigo numerosos cambios y reformas en el ámbito laboral y de la Seguridad Social. Entre otros, expedientes de regulación de empleo, concursos, prestaciones por desempleo extraordinarias, ingreso mínimo vital... Junto a ellos, una extraordinaria expansión del teletrabajo, que ya venía debutando tímidamente con anterioridad.

## **Cómo se ha regulado el teletrabajo durante la pandemia**

A los dos días de la declaración del estado de alarma, el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo impuso el teletrabajo domiciliario como fórmula organizativa obligatoria en la relación laboral.

Buscaba un doble objetivo. De un lado, minimizar los contagios del SARS-CoV-2, eliminando el riesgo de infección entre compañeros, clientes y usuarios. También en los trayectos, sobre todo si se había de utilizar transporte público. De otro lado, evitar paralizar la actividad productiva y el incremento de desempleo inherente.

A la luz de esta previsión, el tránsito del trabajo presencial al no presencial se elevó desde menos del 5% a más de un 35% en un brevísimo espacio de tiempo.

El crecimiento exponencial desde el punto de vista cuantitativo obliga a establecer un marco regulador estable. El fin: equilibrar los intereses empresariales y los derechos de los trabajadores implicados.

Tal laguna ha sido cubierta por el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre. Este se inspira en la necesidad de acuerdo expreso por escrito entre empresario y persona que va a teletrabajar y la equiparación global

de derechos entre los trabajadores presenciales y los trabajadores en remoto.

En una primera aproximación, podría pensarse que el trabajo con Tecnologías de Información y Comunicación (TICs) y otros adelantos técnicos contribuyen a liberar de actividades pesadas y peligrosas. También de aquellos quehaceres sucios y opacos o inseguros, lo cual repercute de forma positiva en el bienestar de los asalariados.

Igualmente, cabe entender que uno está en pocos sitios tan seguro como en su propio hogar. Se evitan, incluso, los accidentes sufridos al ir o al volver del lugar de trabajo. ¿Se cumplen siempre estas suposiciones?

### **Riesgos derivados del nuevo panorama de trabajo**

En realidad, tales afirmaciones quiebran de forma estrepitosa si se tienen en cuenta determinadas cuestiones.

En la industria y el trabajo 4.0 conviven riesgos tradicionales con otros nuevos peligros y amenazas derivados de las propias características de los sistemas tecnológicos instalados. Riesgos asociados, por ejemplo, con la energía eléctrica, la maquinaria móvil, el mal uso o errores de los automatismos.

Pero no solo estos, también hay peligros derivados de las herramientas manejadas (ordenadores, impresoras o fotocopiadoras) o de factores físicos, como la iluminación, temperatura, ruido, falta de ventilación o hacinamiento, entre muchos otros.

No hay que olvidar los riesgos químicos (tóner, tintes, productos de limpieza...) o ergonómicos (malas posturas, movimientos repetitivos, inadecuación del mobiliario...). Sobre todo, los psicosociales graves asociados al estrés, que se ven acrecentados precisamente en el trabajo en remoto.

### **Riesgos psicosociales relacionados con el teletrabajo**

Como se ha podido comprobar estos últimos meses, el teletrabajo genera aislamiento e incluso claustrofobia. Incrementa el ritmo de actividad y una permanente conectividad. Además, desencadena angustia por la automatización de puestos y por la posible falta de disposición de competencias digitales.

Esto, al final, genera mayor presión, aumenta la posibilidad de violencia y acoso y elimina la disolución de los límites entre el tiempo de trabajo y de descanso. Con ello, también entre las esferas laboral y extralaboral.

El hecho de que la prestación se desarrolle en remoto no impide que desde la dirección de la empresa se instrumenten incisivas medidas de control. Bien directamente y en tiempo real, bien diferidas; mediante la utilización de sistemas de monitorización informática o mecanismos de puntuación por usuarios, clientes o compañeros.

También se usan dispositivos de trazabilidad, como gafas, relojes, pulseras o brazaletes, capaces de eliminar cualquier resquicio para el descanso ante una permanente “hipervigilancia”.

Otro punto a tener en cuenta es que pueden empeorar los hábitos de vida saludable. En ocasiones, el sedentarismo, la alimentación hipercalórica, el descuido de la higiene y las adicciones adquieren un papel protagonista.

A la par, pueden surgir conflictos entre el trabajo y la familia. No en vano, el hogar se convierte en un espacio de convivencia entre la persona trabajadora y el resto de miembros de su familia. Muchas veces, necesitan cuidados incompatibles con el desarrollo de la actividad laboral. Se trata de una circunstancia especialmente perniciosa para las mujeres (si siguen asumiendo el rol tradicional de cuidadoras), que acaban viviendo bajo la angustiada necesidad de ser ubicuas.

Como no podía ser de otra manera, estas circunstancias repercuten en la salud mental. Pueden llegar a asociarse a fatiga crónica, carga mental, *burn-out* y tecnoestrés.

### **Riesgos laborales propios del teletrabajo**

Entre los distintos riesgos laborales presentes en el teletrabajo destaca, en primer lugar, la tecnoadicción o compulsión a utilizar las TICs en todo momento.

Esto es estar siempre al día con los avances, notificaciones y avisos, generando una auténtica dependencia.

En segundo término, la tecnoansiedad. En tales casos, la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, a modo de tensión y malestar, frente al uso de las TICs. Esta lleva a pensamientos negativos sobre los instrumentos y su propia capacidad y competencias. También un manifiesto temor a la pérdida del empleo o a demostrar falta de rendimiento.

Por otro lado, la tecnofobia. Se manifiesta en una resistencia a hablar e incluso pensar en tecnología. Se generan alarma o ansiedad ante ella, así como pensamientos hostiles al respecto.

En el cuarto, la tecnofatiga o agotamiento mental y cognitivo, consecuencia del uso de las herramientas informáticas. Su manifestación más extrema es el síndrome de *data smog*, causado por la sobrecarga de datos manejados al utilizar internet.

Tampoco deben olvidarse otras manifestaciones relacionadas. Es el caso, por ejemplo, de la locura multitarea, relativa a la imposibilidad de la mente humana de seguir el ritmo de los ordenadores. También de los problemas informáticos causados por la lentitud y averías del sistema, la cantidad de mensajes electrónicos recibidos o el agotamiento emocional. Este último es consecuencia de un cúmulo de demasiada presión y pocos motivos de satisfacción.

En definitiva, la tecnoinvasión, ya sea derivada de una supervisión extrema y detallada, de la localización y desarrollo de la prestación laboral, o de la extensión de la disponibilidad del trabajador, obligado a estar conectado permanentemente a los dispositivos digitales empleados en la actividad laboral.

### **¿Qué hacer para evitar una situación de rechazo a las tecnologías?**

Frente a tales peligros, y sin caer en una postura negacionista al avance, es preciso diseñar medidas dirigidas a minimizar los impactos negativos para la salud de los trabajadores. Pueden articularse en cuatro obligaciones empresariales clave.

En primer lugar, una adecuada evaluación de cada uno de los puestos y riesgos. El objetivo será efectuar un diseño adecuado en la planificación de la actividad preventiva. Por otro lado, una regulación del derecho a la desconexión digital garantista.

Además, un apropiado cumplimiento del registro horario. Lo ideal es que incluya el momento concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, con repercusión directa en el salario.

En definitiva, el respeto a la dignidad e intimidad del trabajador en la ejecución de los sistemas de control empresarial.

### **La importancia de la desconexión digital y cómo llevarla a cabo**

Precisamente una de las cuatro obligaciones, la desconexión digital, es una de las principales herramientas para proteger la salud de las personas teletrabajadoras.

El fin es prevenir riesgos asociados con el uso de dispositivos tecnológicos, como el tecnoestrés, la tecnoansiedad, la carga mental, o la

fatiga informática. También favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En la propia norma que regula el teletrabajo aparece recogida la desconexión digital como deber empresarial para respetar el derecho al descanso de quienes teletrabajen. Aun así, no detalla las implicaciones prácticas de la limitación del uso de estos medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso.

En consecuencia, su concreción habrá de venir pactada en convenio colectivo, para establecer los medios y medidas adecuados que garanticen el ejercicio efectivo de este derecho. De no ser así, la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna al efecto.

El derecho a la desconexión digital regulada debe concretar cómo se respeta el derecho al descanso y adaptarlo a las circunstancias concretas del sector y actividad realizada en la organización productiva.

Así, ya hay muchas experiencias negociales que reconocen el derecho de los trabajadores a no responder a los correos electrónicos o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo. También, cabe apuntar como ejemplo de buenas prácticas aquellas cláusulas que no hacen recaer sobre los empleados su ejercicio efectivo (no contestar fuera de jornada).

En este último sentido, merecen ser destacadas ciertas pautas. Por ejemplo, la obligada retirada del aparato facilitado por la empresa en tiempo de descanso o la desconexión total y automática de redes y datos al finalizar la jornada.

También el bloqueo del acceso a herramientas digitales en tiempo de descanso. O bien permitir dejarlas en el lugar de trabajo en periodos de “siesta digital” o “toque de queda digital”. Por último, evitar el reenvío automático de correos en determinados períodos, hasta llegar a sancionar a quien lo haga.

En su diseño, es necesario prestar especial atención a las personas que teletrabajen para prevenir los riesgos mencionados. En todo caso, la empresa ha de llevar a cabo acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática, carga mental y tecnoestrés.