

RIESGOS PSICOSOCIALES, DERECHOS FUNDAMENTALES Y NTIC: UNA PERSPECTIVA DE PROTECCIÓN DIFERENTE

Estefanía González Cobaleda

*Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales.
Investigadora Contratada. Universidad de Jaén*

EXTRACTO

Hasta este momento, el análisis jurídico-laboral de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación –NTIC– se ha hecho básicamente a la luz de su impacto en la economía de las sociedades posindustriales y, en consecuencia, en las dinámicas de los mercados de trabajo, sus formas de organización y gestión del trabajo. Desde esta perspectiva, el enfoque privilegiado ha sido el de la necesidad de reforzar la protección de los derechos fundamentales implicados, en especial los relativos a la privacidad de la vida en general, y la intimidad en particular. Mucha menos repercusión ha tenido su estudio desde el enfoque de la salud laboral, pese a dar origen a una auténtica modalidad de estrés laboral, como es el tecno-estrés laboral y exigir, por tanto, medir sus repercusiones en la salud laboral a través de las correspondientes evaluaciones de riesgos. Pero las NTIC pueden favorecer el incremento de las actividades de control sobre los procesos productivos y sobre los trabajadores, debilitando los límites entre la vida laboral y personal de los trabajadores, pudiendo afectar al tiempo personal y de descanso de estas, pues hacen más disponible al trabajador, convergiendo todos estos factores en mayores riesgos para la integridad psicofísica de la persona del trabajador. De ahí que este estudio se centre en esa nueva perspectiva de tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores, asentada en el control de la legitimidad de tales instrumentos de gestión empresarial a la luz del derecho a la protección eficaz de salud psicosocial de los trabajadores. Para ello se adoptará no solo una perspectiva nacional, sino europea.

Palabras claves: NTIC, evaluación de los riesgos psicosociales, tecno-estrés laboral, jornada laboral inacabable y flexiseguridad.

Fecha de entrada: 23-04-2015 / Fecha de revisión: 10-05-2015 / Fecha de aceptación: 11-05-2015

PSYCHOSOCIAL RISKS, FUNDAMENTAL RIGHTS AND THE NEW INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGIES: A DIFFERENT PERSPECTIVE OF PROTECTION

Estefanía González Cobaleda

ABSTRACT

Hitherto, the legal analysis and labor of the New Information and Communication Technologies has been basically done in the light of its impact on the economy of industrial societies and, thus, accordingly in the dynamics of labor markets, their forms of work organization and management. From this perspective, the approach has been the privileged of the need to strengthen the protection of fundamental rights involved, especially those relating to the privacy of the life in general, and privacy in particular. Much less of an impact he has had his study from the perspective of occupational health, despite give rise to a genuine form of work-related stress, as is the techno-stress labor and demand, therefore, measure their impact on occupational health via the correspondent risk assessments. But the new information and communication technologies represent an increase of the activities to control production processes and on the workers, weakening the boundaries between work and personal life of the workers, it may affect the personal time and Leisure time of these, since they made more available to the worker, converging all of these factors in greater risks to the psycho-physical integrity of the person of the worker. Hence, this study will focus on such a new perspective of guardianship of the fundamental rights of workers, seated in the control of the legitimacy of such corporate management tools in the light of the right to the effective protection of psychosocial health of workers. This will take not only a national perspective, but a European one.

Keywords: the new information and communication technologies, evaluation of psychosocial risks, the techno-stress labor, endless workday and flexisecurity.

Sumario

- I. Introducción: El impacto de las nuevas tecnologías en el lugar del trabajo y la incidencia del tecno-estrés laboral
- II. Las transformaciones en las condiciones de la vida y del trabajo favorecidas por las conexiones permanentes a las NTIC en el ámbito laboral
 1. La peculiar relación entre los riesgos psicosociales y el nuevo modelo social laboral europeo: Reflexiones al hilo de recientes experiencias
 2. La jornada laboral eterna como nuevo sistema de organización del trabajo amparado en las nuevas prácticas contractuales
- III. El incremento del poder empresarial mediante las NTIC y el ámbito personal del trabajador
 1. El delicado equilibrio entre las nuevas tecnologías y la gestión de los riesgos psicosociales
 - 1.1. Las debilidades del enfoque «tradicional» basado en la tutela de la dignidad y las oportunidades del «nuevo enfoque» basado en la tutela de la salud
 - 1.2. Supresión de las cláusulas contractuales como elementos unilaterales de injerencia en la vida privada del trabajador
 - 1.3. Eliminación del control inexorable de la actividad durante, y con posterioridad a, la jornada laboral
 2. La necesidad de la conciliación entre el uso de las NTIC y la salud psicosocial de los trabajadores
- IV. Consideraciones finales

I. INTRODUCCIÓN: EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL LUGAR DEL TRABAJO Y LA INCIDENCIA DEL TECNO-ESTRÉS LABORAL

Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC) se han convertido en un aspecto muy influyente tanto en la vida laboral, como social y familiar de las personas¹. Su inclusión y aplicación en el mundo laboral han posibilitado el establecimiento de nuevos sistemas de relaciones entre los trabajadores, las empresas, los clientes y los proveedores. De modo que estos cambios han generado grandes transformaciones en la sociedad y en el entorno laboral, tanto de carácter positivo como negativo. Esto es, el acceso a estas nuevas tecnologías puede fomentar el desarrollo de las diferentes tareas y actividades de un trabajador, e incluso pueden llegar a suponer una estrategia de mercado para una organización empresarial. Pero al mismo tiempo las nuevas tecnologías pueden repercutir de manera negativa sobre la salud del trabajador².

Sin embargo, es muy poco frecuente que las organizaciones empresariales tengan en cuenta las reacciones psicológicas y físicas de los trabajadores que han de hacer frente a la implantación de nuevos y sucesivos sistemas tecnológicos, que «obligan» a realizar continuos esfuerzos de adaptación y reciclaje, así como a la difícil desconexión del trabajo invadiendo la vida privada del mismo. De ahí que generen efectos y consecuencias negativas y no deseadas, como pueden ser la sobrecarga mental, el miedo ante lo desconocido y situaciones estresantes que suponen un coste pernicioso a los trabajadores, a las propias organizaciones empresariales y a la sociedad en general. De esta forma, las nuevas tecnologías, a pesar de favorecer el avance y progreso para la prestación del trabajo, a la vez están generando nuevos riesgos laborales.

Sucesivos estudios científicos han analizado y estudiado la problemática y las consecuencias de la inadecuada gestión y organización de las NTIC. Por tanto, el término tecno-estrés cobra vital importancia en este espacio, ya que se encuentra relacionado directamente con los efectos psicosociales negativos que proceden del uso masivo e inadecuado de las nuevas tecnologías en el tiempo de ocio y en el del trabajo. Sin embargo, el tecno-estrés laboral lo podemos delimitar

¹ Vid. MERCADER UGUINA, J. R.: *Derecho del Trabajo, Nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Valladolid: Lex Nova, 2002, pág. 107; RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: *Las nuevas tecnologías en la empresa*, Sevilla: Carl, 2006; CARDONA RUBERT, M. B.: «Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas», en AA. VV.: *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, n.º extra 1, 2003, pág. 158.

² Vid. PEIRÓ, J. M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid: Eudema Psicología, Pirámide, 1993.

como un tipo de estrés específico relacionado con el trabajo³. El origen de esta situación específica de estrés se encuentra centrado básicamente por la percepción del trabajador de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las nuevas herramientas y sistemas tecnológicos y, por consiguiente, lleva a un alto nivel de sensación no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las NTIC y vinculado directamente al ámbito laboral.

No obstante, habitualmente esos problemas de adaptación no se corresponden rigurosamente con el impacto negativo de la tecnología en sí misma⁴, sino con el modo en que se organiza su uso dentro de la empresa. Así, debemos desvincularnos de la concepción errónea de culpar al trabajador por su inadaptación ante estas nuevas formas de organización del trabajo a través de las NTIC. De modo que el tecno-estrés laboral resulta de la interacción entre factores personales y organizativos, no debiéndose responsabilizar únicamente al trabajador, por lo que se ha de considerar como un riesgo psicosocial del trabajo. Además, el tecno-estrés laboral puede verse influenciado por los cambios que se introducen en los propios mercados de trabajo amparados en las nuevas prácticas contractuales ocasionados por la globalización, el uso masivo de las NTIC y el establecimiento de mayor flexibilización y competitividad, que influyen tanto en las condiciones de trabajo como en nuestra seguridad y salud laboral. Por tanto, podemos determinar con carácter general que los riesgos psicosociales son consecuencia de una interacción entre unas malas condiciones de trabajo y, más concretamente, de una deficiente organización del trabajo⁵.

En suma, todos estos cambios pueden desafiar los derechos y libertades de los trabajadores, así como ocasionar diferentes daños en su salud. De modo que, los cambios generados por las NTIC conllevan una demanda de evaluación-prevención para eliminar y evitar tanto los riesgos como los efectos negativos del posible impacto tecnológico en la eficacia de las empresas y las necesidades psicosociales de los trabajadores⁶. El objetivo de este trabajo es llamar la atención sobre un ámbito crítico del modo de organizar el uso de las nuevas tecnologías en las organizaciones empresariales para someterlo a revisión desde una perspectiva social y de salud laboral. En este sentido, pretendemos analizar la necesidad, o no, de un replanteamiento de las fórmulas tradicionales para afrontar problemas tan recurrentes como la pérdida de los límites entre el ám-

³ Vid. SALANOVA, M.; LLORENS, S.; CIFRE, E. y NOGAREDA, C.: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, en Nota Técnica de Prevención núm. 730 del INSHT, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007, pág. 1.

⁴ Vid. SALANOVA, M.; CIFRE, E. y MARTÍN, P.: «El proceso de tecnoestrés y su prevención (I)», *Revista de Salud, Trabajo y Prevención*, núm. 1, 1999, pág. 16.

⁵ Existen diversos términos que se relacionan: la *tecnoansiedad* –desconfianza y pensamiento de incapacidad para la utilización de las NTIC–, *tecnoadicción* –incontrolable necesidad de hacer un uso continuado de las nuevas tecnologías–, *tecnofatiga* –sensación de cansancio por el uso continuado de las mismas– y *tecnofobia* –rechazo a las nuevas tecnologías–. Vid. SALANOVA, et al. *Tecnoestrés: concepto...*, op. cit., pág. 2.

⁶ Vid. SALANOVA, M.; CIFRE, E. y MARTÍN, P.: «El proceso de tecnoestrés y su prevención (I)», op. cit., pág. 2.

bito laboral y personal del trabajador por la utilización de los medios de comunicación electrónicos en el trabajo y el grado de conectividad fuera del mismo.

En un primer apartado se analizará la evolución de las relaciones derivadas propia de una suerte de posmoderna cultura productivista. En ella se promueve la figura del trabajador disponible permanentemente, favorecido por las NTIC, donde se desdibuja la seguridad y salud de los trabajadores e incluso el bienestar personal, sin limitaciones entre lo privado y laboral. Posteriormente, pasaremos a estudiar la obligación de usar adecuadamente dichas tecnologías respetando los derechos vitales de las personas en el ámbito laboral, buscando un mayor equilibrio con la integración de la gestión de los riesgos psicosociales.

II. LAS TRANSFORMACIONES EN LAS CONDICIONES DE LA VIDA Y DEL TRABAJO FAVORECIDAS POR LAS CONEXIONES PERMANENTES A LAS NTIC EN EL ÁMBITO LABORAL

1. LA PECULIAR RELACIÓN ENTRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL NUEVO MODELO SOCIAL LABORAL EUROPEO: REFLEXIONES AL HILO DE RECIENTES EXPERIENCIAS

Con carácter general, al tiempo que se solicitan acciones que favorezcan entornos de trabajos saludables, también se exigen reformas estructurales que aseguren la mejora económica y productiva basada únicamente en la competitividad empresarial, buscando la difícil conciliación entre ambos contextos, es decir, entre la seguridad y salud laboral y el económico⁷. El tratamiento de los riesgos psicosociales en el ámbito de la Unión Europea (UE) ha tenido una gran importancia en cuanto a la normalización de dichos riesgos y su integración con carácter ordinario en las políticas preventivas de los Estados miembros a través de la [Directiva Comunitaria Marco 89/391/CEE](#)⁸ y sus directivas específicas. Sin embargo, solo unos pocos países europeos han adoptado normas específicas para concretar las disposiciones genéricas de la directiva, como son los casos de Bélgica, Dinamarca, Austria, Países Bajos, Noruega, Finlandia, Suecia, Portugal y Bulgaria. Por otro lado, el resto de los países pertenecientes al ámbito europeo, por tanto la mayoría, se mantienen en la ambigüedad de los marcos genéricos. No obstante, ha alcanzado gran vitalidad e impor-

⁷ Vid. ALMODÓVAR, A.; GALLIANA, L.; HERVÁS, P. y PINILLA, F. J.: «Condiciones de seguridad y salud en España», *Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo*, núm. 72, mayo 2013, pág. 42.

⁸ El TJUE ha sido muy contundente con respecto a la forma de transposición de la Directiva Marco para que los diferentes Estados miembros garanticen la plena aplicación efectiva de las obligaciones comunitarias con carácter normativo y general. (STJUE 17 de enero de 2002, C-392/00; STJUE 6 de abril de 2006 –C-428/04–, que condena a Austria; STJUE de 10 de mayo de 2001 –C-368/10–, que condena a Países Bajos y STJUE de 15 de noviembre de 2001 –C-49/00– que condenó a Italia).

tancia el Diálogo Social y la autonomía colectiva de los actores europeos mediante los Acuerdos Marcos logrados en dicho ámbito⁹.

Pese a este esfuerzo, las opciones desarrolladas en políticas del derecho en dicha materia son bien diferentes. En lo que no hay diferencia entre los diversos países es en el fomento generalizado, dentro de la inquietud por una economía europea más competitiva, de una nueva cultura laboral basada en el incremento del uso de las NTIC que tienden a borrar las fronteras entre el tiempo de trabajo –mercantil– y de no trabajo –no mercantil–¹⁰.

Cuando hay que formular políticas y prácticas específicas, más en situaciones críticas como las actuales, la proclamada interrelación entre la prevención de riesgos en general, y psicosociales en particular, con la mejora de la competitividad económica, encuentra más dificultad hasta desvanecerse en demasía en un buen número de situaciones¹¹. No obstante, el mejor referente para intentar llevar a la práctica esta conexión puede ser la [Estrategia Europea 2020](#). Un enfoque de este tipo exige que el coste de la prevención no debe computar como un «gasto social» de la empresa ni tampoco de los poderes públicos, sino como una «inversión productiva».

Sin embargo, la «actual cultura laboral» se encuentra fundada en la búsqueda incesante de nuevas formas de competitividad, por lo que lleva a formas de empleo y relaciones de trabajo mucho más flexibles e inseguras, a través del aumento del uso de las disposiciones de contratación más flexibles como pueden ser los contratos de duración determinada, trabajo temporal y de corto plazo o el contrato a tiempo parcial. Dicha flexibilidad contractual, favorecida por la facilidad de contratación y despido de trabajadores, está muy extendida en la UE e incluso es

⁹ De modo que el desarrollo de la política sobre los riesgos psicosociales se ha elaborado fundamentalmente con carácter negociado. Precisamente, hay que destacar el «Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral» (2004) y el «Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso en el Trabajo» (2007) que han sido objeto de sucesivas transposiciones en los Estados miembros. Asimismo, debemos hacer mención a los diferentes acuerdos-guía multisectoriales que se han llevado a cabo siendo un instrumento netamente preventivo y revalorizando principalmente las evaluaciones de los riesgos en esta materia. Para un detenido estudio de todos estos modelos y experiencias *vid.*, por todos, GARCÍA JIMENEZ, M. *et al.*: *Regulación de los riesgos Psicosociales en los ambientes de trabajo: Panorama comparado de modelos y experiencias en Europa y América*, Bomarzo, 2011, pág. 27 y ss.

¹⁰ *Vid.* MONEREO PÉREZ, J. L.: «La política social en el estado del bienestar: Los derechos sociales como derechos de "desmercantilización"», *RMTAS*, núm. 19, 1995, pág. 7.

¹¹ *Vid.* PEIRÓ, J. M.; AYALA, Y.; TORDERA, N.; LORENTE L. y RODRÍGUEZ I.: «Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación», en *Papeles del Psicólogo*, vol. 35, núm. 1, 2014, págs. 5-14, quienes señalan que la crisis económica actual está provocando recortes indiscriminados de costes, amenazando la sostenibilidad del bienestar y el rendimiento. Por tanto, se está desencadenando un círculo vicioso que deteriora la productividad en las organizaciones empresariales. Sin embargo, promover altos niveles de bienestar en el trabajo supone una mejora del rendimiento y viceversa, lo que en este trabajo han denominado como «sinergia del bienestar-productivo sostenible», bajo la tesis de que un trabajador feliz es más productivo, haciendo que las organizaciones sean más competitivas.

probable que aumente en un futuro próximo¹². En coherencia con ello, se genera la incapacidad de actuar por parte del trabajador en un contexto laboral inseguro, de trabajo precario generalizado y con una flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, constituyéndose como factores de riesgos psicosociales que pueden dañar la salud de los trabajadores, a la propia empresa y a la sociedad en general¹³.

Históricamente desde el Derecho del Trabajo se ha pretendido preservar el tiempo individual y social de los trabajadores. De modo que se ha establecido, por un lado, la protección de los derechos básicos de los trabajadores como son la vida, salud y seguridad y, por otro, el progresivo reconocimiento del derecho de los trabajadores al tiempo de ocio en búsqueda de un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el personal¹⁴. En esta línea, los primeros Convenios de la OIT han relacionado la ordenación del tiempo de trabajo con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores¹⁵. Igualmente, esta perspectiva también se refleja en el [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966](#) y en el artículo 2 de la [Carta Social Europea](#) de 1961. Por otro lado, también se recogen en el artículo 31 de la [Carta de Derechos Fundamentales](#) y el artículo 151 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#), estableciéndose, asimismo, en las diferentes directivas europeas, límites y garantías indispensables para la compatibilización de las necesidades de los empleadores y las aspiraciones e intereses de los trabajadores.

Resulta patente que la ordenación del tiempo de trabajo es un aspecto central en la organización del trabajo cuya flexibilidad puede generar beneficios tanto a los empleadores como a los trabajadores, en materia de costes, para los primeros, y de conciliación de la vida familiar y profesional y desarrollo de la personalidad, para los segundos. Sin embargo, el preámbulo de la

¹² Vid. *Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo, 2013, pág. 48.

¹³ Un estudio interesante en esta cuestión es el realizado a 13 países europeos entre los años 1992 y 2002, donde se determinó una correlación positiva entre un entorno de relaciones laborales estables y la productividad, siendo más propicios dichos entornos para el incremento de la productividad de la empresa. Vid. AUER, P.; BERG, J. y COULIBALY, I.: «¿El trabajo estable mejora la productividad?», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 124, núm. 3, 2005, págs. 345 y ss. Asimismo, vid. SORA, B.; CABALLER, A. y PEIRÓ, J. M.: «Los efectos de la inestabilidad en el trabajador y la dependencia del empleo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 129, núm. 1, 2010, págs. 65 y ss., donde se determina mediante un estudio que la sensación de inseguridad influye intensamente en la actitud del trabajador en la organización empresarial.

¹⁴ Vid. prólogo del profesor MONEREO PÉREZ, J. L. en AA. VV. (Salvador Perán Quesada, dir. y coord.), *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*, Granada: Comares, 2014.

¹⁵ La preocupación de la OIT por esta materia se refleja en el Convenio núm. 1 sobre las horas de trabajo (industria), firmado en 1919, donde se estableció por primera vez la jornada laboral de ocho horas y la semanal de 48 horas para los trabajadores de la industria. Igualmente, en el año 1930, el Convenio núm. 30 extiende el mismo principio a los sectores económicos del comercio y las oficinas. Además de los Convenios núm. 6, sobre el trabajo nocturno de los menores; núm. 14, acerca el descanso semanal en la industria y núm. 132, sobre el periodo de vacaciones.

[Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre](#), relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, señala que la mejora de la salud de los trabajadores se establece como «un objetivo que no puede subordinarse a [...] consideraciones puramente económicas». Ahora bien, la respuesta del ordenamiento del tiempo de trabajo en materia de política preventiva hasta la fecha no progresa, sino que con dificultad se mantiene frente al retorno de aspectos flexibilizadores¹⁶ que siguen proponiéndose a favor de la disponibilidad continua del trabajador, que afecta no solo a estos, sino también a la productividad de las empresas¹⁷. En este ámbito, la normalización del tiempo de trabajo desde la UE se viene inclinando a favor de la flexibilidad para las empresas, es decir, de la lógica económica, frente a la social¹⁸.

Una aportación muy relevante acerca de la presión sobre el equilibrio entre trabajo y vida personal de los trabajadores es, sin duda, el enfoque de un análisis comparado de diferentes países europeos de las actuaciones en dicho ámbito, así como de las características de sus mercados de trabajo. En este sentido, aunque existe una diversidad entre ellos¹⁹, no podemos ignorar la existencia de aspectos análogos en la actual sociedad globalizada y caracterizada por la competitividad económica, el incremento de la productividad y el uso de las nuevas tecnologías por parte de las empresas. Países como Alemania, a través del ministro de Trabajo (SPD) y los sindicatos, se han propuesto poner fin a la cultura laboral de la total disponibilidad del trabajador. Ante esto, se ha formulado la necesidad de implantar una «ley anti-estrés» (*Anti-Stress-Gesetz*) para regular dichos límites acerca de la flexibilidad de los horarios laborales.

Un estudio reciente elaborado por la OCDE acerca de la relación entre el trabajo y el tiempo de ocio, determina que dicha relación se ha deteriorado en casi toda Europa por la disponibilidad constante del trabajador. En el año 2004, el índice para Alemania era de 2,62 puntos, no obstante, seis años después el valor había subido a 2,74 puntos.

Asimismo, una encuesta elaborada por la Iniciativa de Salud y Trabajo (*Initiative Gesundheit & Arbeit*)²⁰, cuyo objetivo es promover la salud en la vida laboral, determina que dos tercios

¹⁶ Vid. BALLESTER PASTOR, M. A.: «La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 1, núm. 4, octubre-diciembre de 2013, pág. 11.

¹⁷ Vid. Editorial del profesor MOLINA NAVARRETE, C.: «(In) culturas laborales y vida privada: El sentido del límite», *RTSS.CEF*, núm. 381, 2014, pág. 9.

¹⁸ Vid. MONEREO PÉREZ, J. L. y GORELLI HERNÁNDEZ, J.: *Tiempo de trabajo y ciclos vitales. Estudio crítico del modelo normativo*, Granada: Comares, 2009, pág. 34.

¹⁹ Vid. MORENO VIDA, M. N.: «Configuración general del tiempo de trabajo: Algunas reflexiones críticas», en AA. VV. (Salvador Perán Quesada, dir. y coord.), *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*, Granada: Comares, 2014, pág. 39.

²⁰ La Iniciativa de Salud y Trabajo (*IGA*) lo conforma una comunidad de trabajo compuesta por cuatro asociaciones de seguros de enfermedad y de accidentes de trabajo. *IGA* pone en claro los antecedentes y los desarrollos en mate-

de los trabajadores alemanes hacen habitualmente horas extraordinarias y el 22% asegura estar disponible también durante su periodo de descanso. Asimismo, uno de cada cinco reconoce sentirse agobiado por las exigencias laborales, pues el 38,5% de los encuestados asegura que sus empleadores esperan que trabajen más de lo estipulado por contrato.

¿Es precisa esta ley? Dejando a un lado la polémica al respecto entre los sindicatos, las organizaciones patronales y las autoridades que la proponen, parece claro que para una lógica tan limitada no se necesitan «tantas alforjas», pues más que un enfoque preventivo tiene una visión economicista²¹. En este sentido, esta propuesta de «ley anti-estrés» no se concibe tanto desde el punto de vista preventivo, para eliminar o reducir los posibles factores de trabajo que puede generar estrés, cuanto desde una mera voluntad de fijar una normativa razonable respecto a la productividad laboral. Esto es, en general, podemos considerar que la propuesta de ley no tiene como objetivo principal evitar y prevenir los efectos del estrés que se pueden ocasionar con respecto a la actividad laboral, sino todo lo contrario, se pretende la determinación de en qué casos los empresarios podrán requerir a sus trabajadores más allá de la jornada laboral a favor de acciones más flexibles y colaborando a establecer una inflexión productivista del tiempo donde la prevención no tiene cabida.

Pues bien, el debate sobre una regulación para el control sobre los dispositivos móviles inteligentes y ordenadores ya había sido discutido con anterioridad, tras conocer los efectos del estrés y la tensión en el trabajo que se habían producido en Alemania. De hecho, se determinó que se perdieron hasta 53 millones de días por enfermedad de los trabajadores alemanes, con unas pérdidas de producción estimadas en 26 mil millones de euros en el año 2013. Ahora bien, ante las negativas consecuencias, los sindicatos y los empresarios acordaron un documento de política titulado «Declaración conjunta sobre la salud mental en el lugar de trabajo» (*Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt*). En dicho documento se destacaba que tanto la salud mental como la física debían ser tratados por igual en el lugar de trabajo.

En cuanto a Francia, en la actualidad el tema es abordado de forma similar. El contexto normativo y de experiencia del sistema de relaciones laborales favorece los acuerdos entre empresarios y sindicatos frente a la regulación mediante legislación específica acerca de la obligación que poseen los trabajadores «de desconectar las herramientas de comunicación a distancia» después de su jornada laboral. De ahí que recientemente dos grandes fuerzas, como son la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) y la Confederación Francesa

ria laboral, pero además promueve el intercambio de puntos de vista entre los expertos. Con ello, los interlocutores aportan diferentes perspectivas y estilos de trabajo. Para un estudio en profundidad *vid.* «Buenas Prácticas en la Seguridad Social. Iniciativa de Salud y Trabajo (IGA), una forma de cooperación entre las cuatro asociaciones alemanas de seguros de enfermedad y de accidentes de trabajo», en AA. VV., *Seguro social alemán de accidentes de trabajo*, Alemania, 2010.

²¹ *Vid.* Editorial del profesor MOLINA NAVARRETE, C.: «(In) culturas laborales y vida privada: El sentido del límite», *op. cit.*, pág. 7.

de Cuadros Directivos (CFE-CGC), han firmado un acuerdo con la patronal del sector de asesoría técnica, ingeniería, servicios informáticos, recursos humanos y consultoría, para intentar poner fin a la flexibilidad de la jornada de los trabajadores. Por un lado, mediante la regulación de los tiempos de trabajo y de descanso del empleado y, por otro, normalizando la carga de trabajo. Por tanto, con esta medida se pretende evitar que padezcan patologías como el síndrome del *burnout* o el tecno-estrés laboral.

No obstante, podemos cuestionar si esta medida de negociación entre los agentes sociales está siendo suficiente para suprimir la «cultura laboral» asentada en la puesta a disposición total del trabajador al servicio de la empresa. A este respecto, no podemos dejar de debatir acerca del acuerdo alcanzado, pues la obligación de desconexión del trabajo recae sobre el trabajador, por lo que la culpa del desequilibrio entre la vida laboral y privada recae en este. Aquí, reincidimos en la tesis defendida a lo largo de este trabajo de que no se puede culpar al trabajador sino al modo en que se gestiona y organiza el uso de las nuevas tecnologías dentro la empresa, por lo que la obligación de no reclamar al trabajador en horario de descanso debería recaer sobre el empresario²². Por tanto, todas aquellas acciones de prevención, así como los métodos de trabajo y de organización establecidas por el empleador, deben garantizar un mejor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluyendo los riesgos psicosociales²³.

En el caso del Reino Unido, ha tenido durante muchos años uno de los mercados laborales más flexibles de la UE, según ha determinado en varias ocasiones la OCDE. Como tal, proporciona un importante caso de estudio acerca de la flexibilización que ha sido utilizado durante décadas, mediante una modalidad contractual denominada «contratos de cero horas» (*zero hour contracts*) y sobre la que hay un creciente interés público actualmente. No obstante, dichos contratos no se definen explícitamente en la legislación británica. Ahora bien, la principal característica de esta modalidad es que el empleador no está obligado a ofrecer un trabajo regular ni una determinada carga de trabajo. En cuanto al trabajador, este debe estar disponible ante una eventual llamada de la empresa para trabajar y, asimismo, normalmente firma una cláusula de exclusividad con esta. Por tanto, se está ante un régimen legal caracterizado por abundante flexibilidad y por escasa seguridad para los trabajadores.

²² En este sentido, podemos considerar la obligación, derivada de los artículos L 4121-1 y L 4121-2 del Código del Trabajo francés, sobre el deber del empleador de tomar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y proteger la salud tanto física como mental de sus trabajadores. Asimismo, con el fin de frenar este fenómeno cada vez más presente, la jurisprudencia francesa prosigue lo establecido en el Código del Trabajo, como podemos analizar en una reciente sentencia de 13 de marzo de 2013, núm. 11-22.082, donde el Tribunal de Casación (*Cour de cassation*) dictaminó la obligación del empleador del deber de seguridad con respecto a sus empleados en materia de riesgos psicosociales. Igualmente, *vid.* Cass. Soc., 11 de octubre de 2006, núm. 04-48314, Rennes, CA 29 de noviembre 2013, núm. 12/01286 y CA Aix-en-Provence 20 de junio de 2014, núm. 12/18625.

²³ *Vid.* LEROUGE, L.: «Regulación y prevención de los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo francés», en AA. VV., *Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC, 2010, pág. 53.

Sin embargo, algunos autores determinan que dichos contratos son un contribuidor potencialmente importante para preservar y mejorar la flexibilidad global del mercado laboral y una acción muy importante que ha llevado al descenso del desempleo y al incremento del empleo en los últimos cinco años. Mientras, para otros, tienen connotaciones totalmente negativas asociadas a la explotación del mercado de trabajo y al crecimiento de la precariedad laboral. De ahí que TUC (Confederación Nacional de los Sindicatos en el Reino Unido) ha sugerido establecer un umbral mínimo para el número de horas que se ofrecen y la determinación adecuada del salario mínimo. Por tanto, podemos considerar que esta modalidad contractual se asienta en el principio de una puesta a disposición total del trabajador al servicio de la empresa, estableciéndose un desequilibrio en la relación laboral y donde todos los riesgos, así como la inseguridad asociada a este tipo de modalidad contractual, se transfieren al trabajador. Siendo fomentada como un modelo que genera una «cultura laboral», sin embargo, se omite la perspectiva preventiva de los riesgos psicosociales²⁴.

Pues bien, ante el análisis de diversos casos y resumiendo la experiencia europea, la idea de flexiseguridad permanece en su esencia como un rasgo más del modelo social europeo. Por ello, en definitiva, el actual concepto de flexiseguridad, favorecido por la Comisión Europea, colisiona con el desarrollo de los riesgos psicosociales, pues se potencia una política de reforma constante del mercado de trabajo, debilitando la regulación individual e incrementando la socialización de los riesgos de empresa que son cargados a los recursos públicos, en un contexto igualmente de reducción²⁵. Además, en términos generales, podemos determinar que debido a la gran diversidad de situaciones nacionales se evidencia que las diferentes modalidades de flexiseguridad no tienen por qué servir necesariamente en otra. Esto es, el trasladar la experiencia exitosa de un país a otro se deberá realizar en su conjunto, pues no podemos imponer e inventar un modelo socio-laboral ideal y único para todos los países de la UE.

De ahí que debe recordarse que el Consejo Europeo reafirmó el carácter voluntario de la normalización, basada en el consenso de las partes interesadas, así como la orientación hacia «el mercado», acomodando las políticas comunitarias a las necesidades, eso sí, no solo de calidad y competitividad, sino de seguridad y salud, de los mercados²⁶ y que actualmente ha sido puesta

²⁴ Una reciente investigación llevada a cabo por la Universidad de Kent muestra que una serie de prácticas de empleo flexibles utilizadas en un grupo de supermercados del Reino Unido y los Estados Unidos, en el que se incluyen los *zero-hour contracts*, causa ansiedad generalizada, estrés y «estados mentales depresivos» en los trabajadores como consecuencia de la incertidumbre. Vid. *Work Autonomy Flexibility (WAF)* del Proyecto de Media and Academic Resources, es un proyecto de investigación financiado por el Consejo de Investigación Económica y Social, como parte de Future Research Leader Scheme; puede consultarse la información en <http://wafproject.org/>.

²⁵ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «La protección de la salud mental de los trabajadores entre dos ánimas opuestas: "garantía" de la Ley de Salud Pública y "recortes" del "Decretazo sanitario"», en AA. VV. (Collantes Ibáñez, P. y Marcos González, J. I., coords.), *La salud mental de las y los trabajadores*, Madrid: La Ley, 2012, pág. 37.

²⁶ Vid. [Conclusiones del Consejo, de 21 de 22 de diciembre 2004](#), sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, de 18 de octubre de 2004, acerca del papel de la normalización europea en el marco de las políticas y la legislación europea [COM (2004) 674 final].

en énfasis a través de la [Estrategia Europea para el Empleo 2020](#), calificada como una estrategia «para un crecimiento inteligente, integrador y sostenible». En consecuencia, se determina la idea de crear un mercado de trabajo atractivo para el trabajador basado en su carácter incluyente, saludable y no degradante con respecto a su esfera privada y familiar y en el que se proteja la salud tanto física como psicosocial de este. Como es natural, para que todo ello tenga una mínima fiabilidad y expectativa de éxito, consideramos la necesidad de poner el acento en desarrollar al máximo el diálogo social en esta materia.

2. LA JORNADA LABORAL ETERNA COMO NUEVO SISTEMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO AMPARADO EN LAS NUEVAS PRÁCTICAS CONTRACTUALES

En España, al igual que le sucede al resto de países a escala europea, las nuevas tecnologías se han establecido como un aspecto fundamental en el ámbito del trabajo que generan nuevas fuentes de satisfacción y de realización personal, pero también nuevos riesgos y problemas que pueden afectar gravemente la salud mental y física de los trabajadores. Por un lado, se considera que se puede aumentar la productividad aprovechando aquellos espacios de tiempo improductivos o los denominados como tiempos «muertos» que se desarrollan, por ejemplo, en los viajes o tiempos de espera. Asimismo, los tiempos de respuesta son cada vez más cortos, pues se han creado nuevos espacios de comunicación, donde la conectividad fuera del puesto de trabajo puede favorecer la flexibilidad y la conciliación entre la vida laboral y la familiar, ganando autonomía en el desempeño de las actividades profesionales.

Por otro lado, existe el convencimiento de que se están comenzando a sufrir las consecuencias de esta conexión permanente al trabajo, ya que se están eliminando todas las fronteras entre lo personal y lo profesional. También puede verse afectada la intimidad de la persona a través del control y la localización del trabajador y la necesidad de una adaptación constante a las NTIC. En esta perspectiva cobra fuerza el concepto de tecno-estrés laboral, pues resulta difícil la desconexión a las nuevas tecnologías ya que han invadido también la vida tanto personal como el ámbito privado.

En el ordenamiento jurídico español, la distribución de la jornada de trabajo queda regulada en el artículo 34, apartados 1 y 2, del [ET](#). De modo que se determina la jornada de trabajo límite en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual. Asimismo, se establece que la distribución de la jornada de trabajo de carácter complementaria o extraordinaria ha de regularse mediante la negociación colectiva. No obstante, en este último precepto se ha introducido una novedad mediante la reforma de la [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. De ahí que, en defecto de pacto colectivo en tal sentido, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo, quedando manifiesta la tendencia flexibilizadora en favor del empleador. Pues bien, sin perjuicio de recordar las reprobaciones que a esta regulación acaba de hacer el Consejo de Europa, a través del Co-

mité Europeo de Derechos Sociales –CEDS; [Conclusiones XX-3 \(2014\)](#)–, podemos pensar que este tipo de redistribución irregular de la jornada suscita una incertidumbre al trabajador, ya que el plazo mínimo de preaviso es de cinco días [art. 12.5 d) [ET](#)]. Igualmente, carece de garantías para la conciliación de la vida personal y profesional y los dispositivos o herramientas de trabajo basados en las nuevas tecnologías favorecen la desaparición de los límites del tiempo de trabajo, generando una jornada de trabajo prácticamente «eterna» o «indefinida».

Esto es, la propia regulación oficial, normativa, por tanto cuánto más la real, contribuye a prolongar indefinidamente el horario de trabajo facilitando y fomentando un paradigma de «plena disponibilidad» del trabajador para atender en cualquier momento un mensaje, una llamada del trabajo o un correo electrónico. El célebre «nuevo modelo productivo», realmente nos remonta más bien al pasado, al preconizar un rendimiento continuo, ahora a través de las más diversas fórmulas –tecnológicas, contractuales, organizativas, etc.– que impiden «desconectar» a las personas de sus obligaciones y de los problemas que se generan en el trabajo. De modo que, al margen de superar las barreras normativas –legales y convencionales– relacionadas con el tiempo y el espacio de trabajo, se crea un marco normativo-institucional favorecedor del estrés laboral y, en consecuencia, vulnerador de un derecho social fundamental como es el relativo a la protección de la integridad personal con relación al derecho a la salud²⁷ (STC 160/2007).

En el año 2011, según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el 40% de los trabajadores prolongó su jornada laboral. Ahora bien, a un 13,6% se le compensó por ello económicamente o en tiempo libre. Sin embargo, el 16,7% de los trabajadores no percibieron compensación alguna ni económica ni en tiempo de descanso a pesar de la prolongación de la jornada laboral, generando daños en la salud de los trabajadores.

La cuestión que surge, aunque sea en términos genéricos, es si las NTIC y las nuevas prácticas contractuales basadas en la flexibilización de la ordenación del tiempo de trabajo son admisibles dentro del fomento de gestión integrada de la prevención de los riesgos laborales, o, por el contrario, estas transformaciones pueden ser una fuente importante de generación de riesgos psicosociales para los trabajadores, causando un deterioro significativo del bienestar psicológico y de la salud de estos²⁸. En este contexto, las nuevas tecnologías como parte esencial en una empresa no «escapan» del debate creado en torno a su utilización masiva dentro y fuera de la jornada de trabajo y a la determinación de las horas de trabajo que verdaderamente realiza la po-

²⁷ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «La rabiosa actualidad socio-laboral para el inicio del 2014: Entre la certeza de los recortes de la protección social y la esperanza de la empleabilidad a tiempo parcial», *RTSS.CEF*, núm. 370, 2014, pág. 114.

²⁸ Vid. PEIRÓ, J. M.: «El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo», *Universitas. Psicológica*, Bogotá, Colombia, pág.183. Para una visión crítica muy actualizada de las derivas de la regulación del tiempo de trabajo en nuestros días, *vid.* los sugerentes estudios incorporados a la obra colectiva AA. VV. (dir. y coord: Salvador Perán Quesada), *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*, Granada: Comares, 2014.

blación trabajadora. En esta línea, en los últimos años se reclama una mayor capacidad de adaptación del marco normativo que regula el mercado de trabajo, teniendo muy presente la coyuntura económica y las altas tasas de desempleo²⁹. En consecuencia, la regulación legal actual debilita y desprotege al trabajador, donde se ve forzado a aceptar peores condiciones de trabajo, además de poseer un menor poder reivindicativo.

De ahí que esta transformación del Derecho Social del Trabajo se encuentra inspirada en el valor hegemónico del productivismo y en el principio de rendimiento³⁰, donde las NTIC aparecen como una herramienta fundamental para ello. Por lo tanto, la flexibilización de la jornada laboral y las nuevas tecnologías se han constituido como uno de los aspectos esenciales de la organización del trabajo en particular, y de la precarización de las condiciones de trabajo en general, derivadas de las particularidades con respecto a la prestación del trabajo por parte del trabajador, incrementándose los riesgos psicosociales.

Ante esto, podemos hacer una sucinta referencia a la Exposición de Motivos de la [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), pues declara que la finalidad perseguida mediante el contrato a tiempo parcial es «buscar un mayor equilibrio entre flexibilidad y protección social, admitiendo la realización de horas extraordinarias». Es decir, tiene como objetivo ser un instrumento jurídico flexible y adaptado a las necesidades de la empresa por los ciclos productivos, profesando el establecimiento de factores de riesgos psicosociales que pueden dañar la salud de los trabajadores. Asimismo, se ha incluido cierto cambio en esta disposición al incorporar un segundo párrafo en el que se produce la desnaturalización del propósito con el que constituyó esta modalidad contractual de conciliación familiar y laboral, pasando a la flexibilidad para modificar, mediante pacto de la jornada laboral, la ampliación de esta en atención a las necesidades productivas de la empresa en cada momento, por lo que el empleado deberá atenerse, igualmente, a la mejora de la productividad de la empresa.

Es preciso advertir que, de nuevo, nos encontramos con una disposición total del trabajador al servicio de la empresa pudiendo ser favorecido por las NTIC. Lógicamente, puede provocar unas nocivas consecuencias sobre el bienestar psicológico y físico de este, y afecta sin duda alguna a ese tiempo personal, libre o de ocio que el ser humano debe emplear para su descanso. Por tanto, se puede originar el agotamiento, la fatiga y un cansancio del trabajador que, a su vez, conducen a una mayor siniestralidad, absentismo, presentismo laboral y baja productividad del

²⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: *Teoría de las relaciones laborales*, Madrid: CEF-Udima, 2011, págs. 287 y 288, y MONEREO PÉREZ, J. L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A.: «Para una crítica del modelo de flexiseguridad liberal: Flexiseguridad y garantismo jurídico-social (segunda y última parte)», *Tribuna Social*, núm. 208, 2008, pág. 11.

³⁰ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «Ideología y "neo-lenguaje" en el nuevo estatuto productivista del trabajo: "Orden público económico" legal versus "orden público social" constitucional», Cádiz, XXXI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, 2012. Más recientemente, así lo ha puesto de relieve el citado profesor en «"La luna Europa" y sus dos caras: Regulación flexible del tiempo de trabajo y límites comunitarios», en AA. VV. (dir: Salvador Perán Quesada), *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI...*, op. cit., págs. 57 y ss.

mismo. Por consiguiente, esta acción entra en contradicción con lo establecido en la [Directiva 2003/88/CE, de 4 de noviembre](#), de ordenación del tiempo de trabajo, e incluso con el primer párrafo del artículo 34.8 del [ET](#), donde se determina el derecho que tienen los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De ahí que la aplicación de esta norma ofrece ciertos problemas, por lo que no ha servido para solventar dichas cuestiones acerca de la disponibilidad constante del trabajador, sino, más bien, ha agravado estas circunstancias.

III. EL INCREMENTO DEL PODER EMPRESARIAL MEDIANTE LAS NTIC Y EL ÁMBITO PERSONAL DEL TRABAJADOR

1. EL DELICADO EQUILIBRIO ENTRE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

1.1. Las debilidades del enfoque «tradicional» basado en la tutela de la dignidad y las oportunidades del «nuevo enfoque» basado en la tutela de la salud

La introducción de las NTIC en el lugar de trabajo no solo influye en la capacidad de producción de la organización empresarial sino que también ejerce un gran dominio sobre la relación laboral con el trabajador. De modo que con relación a la utilización de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo, podemos señalar dos principales puntos de conflicto:

- La utilización de las NTIC por parte de los trabajadores para fines no empresariales.
- El aumento de poder de control empresarial mediante la utilización de las NTIC con la finalidad de mejorar la prestación de servicios de los trabajadores y la vulneración de los derechos fundamentales y de los datos personales del trabajador.

A falta de una específica regulación legislativa, han debido ser las fuentes extra-legales las que proporcionarían algunas pautas de organización y conducta, si bien de forma parcial y no siempre coherente, con la consiguiente incertidumbre reguladora. Por tanto, la utilización de medios tecnológicos en el ámbito laboral por parte del empresario puede representar un conflicto entre los derechos e intereses del empleador, de organizar los recursos productivos de la forma más eficiente posible, enmarcado en la libertad de empresa (art. 38 [Constitución Española](#) –CE–), y los derechos y libertades fundamentales reconocidos al trabajador, especialmente en lo que concierne a su dignidad (art. 10.1 [CE](#)), intimidad (art. 18.1 [CE](#)), a la vida e integridad de la persona (art. 15 [CE](#)) y, junto a esos, al derecho a la protección de la salud (art. 43 [CE](#)), a la protección de datos (art. 18.4 [CE](#)) o al secreto de las comunicaciones regulado en el artículo 18.3 de la [CE](#)

y en el artículo 197 y siguientes del [Código Penal](#)³¹. Las reglas más generales de uso al respecto son aquellas que exigen del empresario una previa fijación, suficientemente conocida para los trabajadores –imperativo de transparencia–, de pautas en torno a cómo utilizar las herramientas de trabajo pertenecientes a la propiedad de la empresa, estableciendo, en su caso, prohibiciones al efecto. A la consabida posición del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, del Tribunal Constitucional y de la Sala Social del Tribunal Supremo, hoy habría que añadir la nueva, y más exigente, jurisprudencia penal³².

No obstante, la ausencia de regulación legal y convencional completa y coherente hace que tales pautas, eminentemente jurisprudenciales, a veces sufran vaivenes. Por ejemplo, la doctrina constitucional más actual –SSTC [241/2012](#) y [170/2013](#)–, adoleciendo de ese extremado enfoque mercantilista que la caracteriza, ha debilitado la necesidad de una previa información sobre el control. De ahí las persistentes debilidades y deficiencias reguladoras de los límites del poder de control informático³³.

Coincidiendo la mayor parte de la doctrina laboralista en la crítica a este paso atrás desde la vertiente laboral de los derechos fundamentales³⁴, ahora habría que dar un paso más y plantear cómo esta dilución de las fronteras entre la vida privada y la personal de los empleados mediante las nuevas tecnologías suscita serios problemas desde la protección de su salud laboral. Como es

³¹ Vid. PÉREZ LUÑO, A. E.: «Intimidación y protección de datos personales: Del Habeas Corpus al Habeas Corpus Data», en AA. VV. (García San Miguel, L., dir.): *Estudios sobre el derecho a la intimidad*, Madrid: Tecnos, 1992, pág. 37.

³² Vid. STEDH de 3 de abril de 2007 «Caso Copland contra el Reino Unido»; STS de 6 de octubre de 2011 (rec. núm. 4053/2010); STC [241/2012](#), de 17 de diciembre de 2012. De gran interés, además de la mencionada, las SSTC [98](#) y [186/2000](#), de 10 de abril y 10 de julio, respectivamente, y [29/2013](#), de 11 de febrero, entre otras. La protección de los datos personales se encuentra regulada en la [Ley Orgánica 15/1999](#), de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en su Reglamento de desarrollo aprobado por el [Real Decreto 1720/2007](#), de 21 de diciembre. Para la STS, Sala de lo Penal, de 16 de junio de 2014, vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «Autotutela empresarial secreto de comunicaciones y control judicial: La Sala Social pierde el paso con la Sala Penal», *RTSS.CEF*, núm. 381, 2014, pág. 157.

³³ Recientemente el Comité de Ministros a los Estados miembros en la [Recomendación CM / Rec \(2015\)](#) determinó varios aspectos sobre el tratamiento de datos personales en el contexto del empleo, primando los derechos fundamentales del trabajador en la era digital. En este sentido, en su artículo 16 aborda la cuestión del uso de las NTIC para la localización y control del trabajador, aceptándose la posibilidad de que el empleador pueda contactar permanentemente con sus trabajadores, pero siempre y cuando la vigilancia no sea la finalidad principal «sino únicamente una consecuencia indirecta de la acción tendente a la protección de la producción, la salud, la seguridad o la gestión eficaz de una organización». De modo que los empleadores deberán prestar atención a la finalidad para la que se utilizan estos dispositivos y respetar los principios generales de minimización y proporcionalidad.

³⁴ Vid. GOÑI SEIN, J. L.: «Los límites de las potestades empresariales vs. Derecho a la intimidad de las personas trabajadoras en el entorno de las TIC. El control empresarial en el espacio virtual. Problemática laboral de las redes sociales», en *Actum Social*. Actualidad Mementos, núm. 95, Monográfico 2015, Ediciones Francis Lefebvre, pág. 13. Un interesante estudio monográfico relativamente reciente, que analiza las diferentes posiciones dentro de una producción científica verdaderamente extensa y de gran calidad, en DESDENTADO BONETE, A. y MUÑOZ RUIZ, A. B.: *Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo*, Valladolid: Lex Nova, 2012.

sabido, cualquier trabajador puede ser fácilmente localizado, aunque no se encuentre físicamente en su puesto de trabajo³⁵, mediante dispositivos de geo-localización, y además podrá responder rápidamente en el momento en el que se le requiera, con independencia de dónde se encuentre, a través de los dispositivos móviles inteligentes. Estos dispositivos no permiten el descanso del trabajador obligándole a estar siempre atento a ellos.

Ciertamente, este renovado, y creemos que más amplio, por proactivo y equilibrado, enfoque, no está huérfano de consideración en la doctrina. En este sentido, hace ya casi una década que se consideró necesario «imaginar fórmulas jurídicas» que, capaces de conciliar «las exigencias del respecto a la dignidad y a la privacidad del trabajador, con la renovación de los aparatos productivos»³⁶, se relacionaran con el «derecho constitucional a la protección de la integridad psíquica que exige que se actúe antes de que se constate un daño» (STCO 160/2007). De ahí que, más allá del límite de poder de control sobre los medios informáticos del trabajador, se debería realizar una interpretación, intermedia, que consiste en basar toda la normativa de desarrollo de los derechos fundamentales que hemos podido analizar anteriormente, junto al derecho fundamental a la vida, a la integridad física y a la salud (art. 15 CE) y, más concretamente, a la protección de la salud (art. 43 CE).

Pero no es sino en la doctrina judicial relativamente reciente, y que analizaremos en el siguiente apartado, donde comienza a adquirir carta de naturaleza este planteamiento acerca de la necesidad de considerar las NTIC como un factor productivo que, en sí mismo, no origina un problema, pero que puesto en relación con el modo en que se gestiona empresarialmente sí puede generar un riesgo psicosocial (SAN 13/2014, de 28 de enero). Por tanto, ha de ser evaluado en el marco de la gestión de los riesgos psicosociales, como exige la normativa de prevención de riesgos laborales y ha venido a precisar o concretar la referida doctrina judicial (STSJ de Cataluña 3613/2013, de 23 de mayo –rec. núm. 6212/2012–).

1.2. Supresión de las cláusulas contractuales como elementos unilaterales de injerencia en la vida privada del trabajador

La facilitación de la «conectividad» del trabajador fuera de su puesto de trabajo puede favorecer la flexibilidad y la conciliación entre la vida laboral y la familiar, aunque no siempre es ese el resultado obtenido³⁷. La intimidad personal y privada de los trabajadores se ve reiterada-

³⁵ Vid. COLLANTES IBÁÑEZ, P.: «Prevención de riesgos psicosociales y salud mental», en AA. VV. (Collantes Ibáñez, P. y Marcos González, J. I., coords.): *La salud mental de las y los trabajadores*, Madrid: La Ley, 2012, pág. 37.

³⁶ Vid. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia: Tirant lo Blanch, 1990, pág. 72.

³⁷ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «La "Luna Europa" y sus dos caras: Regulación flexible del tiempo de trabajo y límites comunitarios», en AA. VV. (Salvador Perán Quesada, dir.), *La ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI. Retos, oportunidades y riesgos emergentes*, Granada: Comares, 2014, pág. 73.

mente afectada por la inexistencia de una desconexión del trabajador de la vida laboral, derivado de la utilización masiva de las NTIC y la inadecuada organización de estas para la prestación del trabajo. Ahora bien, los conflictos generados principalmente por los dispositivos móviles y de geo-localización en el ámbito laboral han sido objeto de un menor número de resoluciones judiciales por las reducidas denuncias de dichas situaciones, frente a lo ocurrido con respecto al uso de internet y del correo electrónico. No obstante, son incesantes las interferencias del trabajo en la vida íntima y personal del trabajador por dichos dispositivos, así como la afectación del derecho a la integridad y salud de las personas, lo que les podrá producir graves problemas físicos y psicológicos.

En este contexto, se trata en primer lugar el asunto resuelto mediante la [Sentencia de la Audiencia Nacional 13/2014, de 28 de enero](#). En este caso, se resuelve la situación en la que un empleador en los contratos de trabajo nuevos incorporó una cláusula en la que se determinaba la obligación del trabajador de proporcionar el número de teléfono móvil y dirección de correo electrónico personales, para que la empresa pudiera efectuar «cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo pudiendo ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electrónico...». De modo que se pretende que el trabajador a través de dicha cláusula consienta la posibilidad de que el empresario pueda reclamarlo en cualquier momento, aunque sea en horario de descanso, sin conocimiento de cuándo se recibirá dicha llamada. Lo cierto es que dicha incertidumbre y localización permanente puede tener efectos negativos sobre la salud del trabajador, estableciéndose la cláusula como un factor de riesgo psicosocial y, más concretamente, como riesgo de sufrir estrés laboral o tecno-estrés laboral. Se plantea, pues, un claro conflicto en torno al derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral de las personas (art. 15 CE) y, más concretamente, al derecho a la protección de la salud (art. 43 CE), pues los efectos de los factores de riesgo psicosocial pueden afectar tanto a la salud psicológica como a la salud física a través de mecanismos psicofisiológicos derivados del estrés laboral³⁸. Asimismo, se vulneran las garantías de la vida privada del trabajador.

Ahora bien, partiendo de que el contrato de trabajo es el vínculo jurídico constitutivo de la relación laboral y que, en consecuencia, todos los derechos y obligaciones que tanto el empresario como el trabajador asumen encuentran su fundamento y legitimación en él³⁹, incluido la libertad de empresa (art. 38 CE), no obstante, esta potestad del empresario no puede ser ilimitada, sino que dicho poder de dirección se encuentra con acotaciones o límites. En este sentido, debemos analizar, por un lado, la validez del consentimiento prestado por el trabajador al firmar dicha cláusula del contrato de trabajo y, por otro, los efectos o consecuencias que dicha acción puede ocasionar sobre la integridad y salud física, psíquica o social del trabajador.

³⁸ Vid. COX, T. y GRIFFITHS, A. J.: «The assessment of psychosocial hazards at work», en AA. VV. (Schabracq, M. J.; Winnubst, A. M. y Cooper, C. L., eds.): *Handbook of work and Health Psychology*, Chichester: Wiley and Sons, 1996, pág. 130.

³⁹ Vid. ROMÁN DE LA TORRE.: *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Valladolid: Grapheus, 1992, págs. 71 y ss.

Ante esto podemos considerar que dicha cláusula normalmente no es pactada libremente entre el trabajador y el empresario, sino que generalmente puede ser impuesta por el empresario procediendo el trabajador, únicamente, a adherirse a ella⁴⁰. Por tanto, la empresa no puede imponer a sus trabajadores que faciliten dichos datos personales como una cláusula condicional potestativa que remite a la voluntad unilateral del empleador, creando un desequilibrio importante entre «los derechos y obligaciones y un perjuicio desproporcionado y no equitativo al trabajador...» (STS de 4 de diciembre de 2007, rec. num. 507/2007), entiendo que tal cláusula no legitima al empresario para realizar una intromisión indiscriminada en la esfera de la intimidad del trabajador. De ahí que el poder de dirección del empresario queda limitado. En cualquier caso, la libertad de empresa no es un poder absoluto, sino que ha de ajustarse a determinados límites fijados por los derechos fundamentales de la persona y a unas exigencias recíprocas de la buena fe entre las partes del contrato [arts. 5. c) y 20.2 del RDLeg. 1/1995 –ET–].

Por otro lado, en los artículos 4 y 5 del ET se determinan los derechos y deberes básicos de los trabajadores, por lo que el empleador se encuentra vinculado también a ellos mediante la celebración de un contrato de trabajo. Así pues, el empresario deberá velar por la seguridad y la promoción de la salud física y mental de los trabajadores. En otras palabras, se ha de pretender la protección de la salud de los trabajadores garantizando la seguridad y la salud de estos en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluidos los posibles factores de riesgos psicosociales (art. 14 párrafo 2 Ley 31/1995 –LPRL–). Además del deber de evaluar las condiciones de trabajo, elementos, factores, etc. que puedan influir, de una u otra manera, y así identificar, vigilar y promover la salud de los trabajadores mediante la evaluación y control de los riesgos psicosociales. Por tanto, el empresario debería identificar qué cláusulas son fuentes generadoras de riesgo psicosocial, como puede ser el estrés laboral, por lo que debería evaluar dicho riesgo velando por la seguridad y la promoción de la salud de sus trabajadores.

1.3. Eliminación del control inexorable de la actividad durante, y con posterioridad, a la jornada laboral

Más allá del consentimiento, o no, de proporcionar datos personales del trabajador a su empresa para el cumplimiento de la prestación laboral y la determinación de un riesgo psicosocial, como hemos podido analizar en la sentencia anterior, en este apartado se ha de estudiar la necesidad de la conciliación entre las nuevas tecnologías y la gestión integral de los riesgos psicosociales. Pues bien, en la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 3613/2013, de 23 de mayo –rec. núm. 6212/2012–](#), una empresa dedicada a la instalación y mantenimiento de aparatos elevadores instaló, previa consulta con los representantes laborales, un dispositivo denominado «acelerómetro» en cada uno de los terminales de telefonía móvil de los trabajadores. Dicho dispositivo fue entregado por la empresa al personal de la sección de mantenimiento y complementado con un GPS (sistema de posicionamiento global) integrado también en el mismo. El

⁴⁰ Vid. SEGOVIANO ASTABURUAGA, M. L.: «El difícil equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores», *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 2, febrero 2004, pág. 160.

acelerómetro se caracteriza por ser un componente micro-electromecánico cuya función es captar el movimiento o la ausencia del mismo, por lo que si este no detecta movimiento en un periodo inferior a dos minutos generará una alarma acústica en una unidad central de emergencias y se movilizará la intervención de esa anomalía revelada por el acelerómetro.

La empresa justifica la incorporación de dicho dispositivo como un mecanismo más del protocolo de emergencias preestablecido ante un posible accidente laboral. Ahora bien, para el uso correcto del acelerómetro los trabajadores están obligados a llevar el terminal con ellos, pues son muy sensibles y cualquier elemento puede activarlos. Por ello no podrán llevarlo en la caja de herramientas, incluso deberán llevarlos consigo no únicamente en la jornada laboral sino también en el periodo de descanso, pues no pueden ser desconectados y deben recargarse en sus domicilios familiares. De igual modo, debido al GPS integrado en el mismo, la esfera privada del trabajador también se encuentra afectada por su localización permanente durante o fuera de la prestación de su trabajo. Ante esto, podemos deducir que la finalidad que es perseguida con esta nueva herramienta de trabajo no es la de proteger la seguridad y salud de los trabajadores sino un control de estos. Esto es, la problemática se plantea no sobre el acelerómetro en sí, sino sobre la manera inadecuada de gestionar su uso por parte del empresario. Pues bien, al estar el trabajador en una situación *in vigilando* del citado dispositivo, incluso fuera del tiempo de trabajo, y particularmente en el ámbito personal del trabajador como es el domicilio familiar para que esté en condiciones óptimas para su buen funcionamiento en la jornada laboral, lleva consigo una situación de riesgo psicosocial. Por tanto, las NTIC utilizadas por los empleadores para controlar la prestación del trabajo no pueden interferir en la vida personal y privada del trabajador, pues pueden afectar negativamente sobre la seguridad y salud del mismo (FJ 12.º).

De manera que dichos dispositivos en sí mismos no comprometen la salud del trabajador, sino la inadecuada organización y gestión de su utilización establecida por la empresa. Lo cierto es que se produce la vulneración de los artículos 5 y 20.3 del ET, ya que constituye un exceso del poder de dirección y de organización del trabajo por parte del empresario y afecta a la intimidad y dignidad de los trabajadores. De modo que conlleva un riesgo para el trabajador por la intranquilidad de cuidarlo en perfectas condiciones y, en su caso, el estrés laboral del trabajador; es decir, un riesgo psicosocial que, por lo tanto, la empresa tenía que haber previsto (FJ 13.º). En efecto, al igual que sucede con la sentencia analizada anteriormente, la empresa concedora de la situación de estrés que generaba dicho dispositivo a los trabajadores debería haber incluido el acelerómetro como un factor de riesgo que ha de ser tratado en una nueva evaluación de riesgos psicosociales (arts. 6.1 RD 39/1997 –RSP– y 16.3 LPRL) tal y como determinaba la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que había levantado acta de infracción y sancionado por dicha forma de gestión del dispositivo.

2. LA NECESIDAD DE LA CONCILIACIÓN ENTRE EL USO DE LAS NTIC Y LA SALUD PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES

Como ya es conocido, el poder de dirección del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores pueden ser vulnerados por la inapropiada gestión de las nuevas tecnologías,

afectando al derecho a la intimidad, dignidad, integridad física y psicológica y a la protección de los datos personales. Si bien es verdad que, como de forma reiterada se ha mencionado en las sentencias aquí comentadas, y de conformidad con la doctrina, es necesario establecer un «equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito –modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente– de su libertad constitucional» (STCO 186/1996, de 25 de noviembre, y 186/2000, de 10 de julio), como ya indicábamos, las NTIC han tenido un impacto profundo en todos los aspectos de la vida de las personas y, en particular, han generado una continua exposición a las mismas. Por ello, con respecto a la necesidad de la conciliación entre el uso de las NTIC y la salud psicosocial de los trabajadores, como se establece en la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 3613/2013, de 23 de mayo –rec. núm. 6212/2012–](#), es imprescindible desarrollar una evaluación de factores de riesgos psicosociales adecuada⁴¹ como un primer paso, siendo primordial y, por consecuencia, se han de contar con todas aquellas garantías de validez y fiabilidad⁴². De modo que todos los factores de riesgo psicosocial se han de identificar y controlar desde un punto de vista preventivo, porque tras su constatación se esconde una cierta probabilidad de que causen efectos negativos a la salud de los trabajadores⁴³.

En consecuencia, podríamos determinar que los riesgos psicosociales son la interacción entre las características de la organización del trabajo, el ambiente y las capacidades, así como las necesidades de los trabajadores⁴⁴. En primer lugar, el factor organizativo a través de las condiciones de trabajo, estilos de dirección, sistemas de trabajo, uso de maquinarias y de tecnologías, mecanismos de fiscalización del trabajo, etc. En segundo lugar, el factor ambiental como son las relaciones sociales entre trabajadores y personas externas a la empresa. Y, por último, las características personales de los trabajadores, sus necesidades, su cultura y situación personal dentro y fuera del trabajo, es decir, los factores subjetivos o personales. El conjunto de estos tres factores, objetivos, ambientales y subjetivos, pueden influir en la salud, en el rendimiento y sobre el entorno de trabajo, por lo que en su identificación y análisis no se han de fragmentar y

⁴¹ Vid. para un estudio en profundidad acerca de la adecuada evaluación de los riesgos psicosociales, la relevante [Sentencia de la Audiencia Nacional \(Sala de lo Social\) núm. 91/2014, de 14 de mayo](#).

⁴² Vid. PEIRÓ, J. M.: «Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su calificación», *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo*, núm. 2, 2010, pág. 27; AGRA VIFORCOS, B.: «Prevención de los riesgos psicosociales», en AA. VV. (Barreiro, González, G., dir.): *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos sociales y su valoración en el Derecho a la protección social*, Madrid: MTAS, 2008, pág. 128, y MOLINA NAVARRETE, C. y GARCÍA JIMÉNEZ, M.: «Más allá de un cuestionario: De la evaluación de riesgos a la intervención psicosocial», *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo*, núm. 2, 2010, pág. 8.

⁴³ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «Un hito jurídico en el deber empresarial de evaluación de riesgos psicosociales: Alcançe de una norma especial que confirma el principio general», *Revista de Derecho Social*, núm. 63, 2013, pág. 35.

⁴⁴ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: «El recargo de prestaciones por infracción del deber de evaluar los riesgos psicosociales: La doctrina judicial hace "justicia disuasoria"», *Aranzadi Social*, núm. 22, 2011, pág. 47, y GARCÍA JIMÉNEZ, M. y OLARTE ENCABO, S.: «La regulación de los riesgos psicosociales en España: Experiencia y prospectiva», *Revista de Prevención de Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo*, núm. 1, 2010, pág. 18.

deben integrarse conjuntamente en la misma evaluación [art. 15.1 g) [LPRL](#)]⁴⁵. No obstante, en relación con las NTIC se produce generalmente un error vinculándose únicamente a factores de índole subjetiva, luego, se revela como una acción incorrecta a todas luces por insuficiente. De ahí que no debemos culpar únicamente al trabajador por su inadaptación, sino también evaluar las nuevas formas de organización del trabajo a través de las nuevas tecnologías.

Conforme a esta variable y criterios, en el artículo 15.1.d) de la [LPRL](#), y en relación con el artículo 36 del [ET](#), se establece la obligación de «adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular [...] a reducir los efectos del mismo en la salud». En cualquier caso, una vez realizada la evaluación inicial de los riesgos laborales si los puestos de trabajo resultan afectados por la elección de equipos de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, etc., se ha de actualizar dicha evaluación de riesgos (arts. 4.2 [RSP](#) y 4.7 [LPRL](#)). Se entiende que mediante este mecanismo se pretende detectar el deterioro o la introducción de cualquier cambio en las condiciones de trabajo que pueda afectar a la protección íntegra del trabajador. Por tanto, se han de adoptar aquellas medidas de prevención así como métodos de trabajo y de producción aplicados, con el fin de garantizar el mayor nivel seguridad y salud del trabajador, eliminando o evitando al máximo sus consecuencias. Asimismo, debe revisarse la evaluación correspondiente a los puestos de trabajo donde se hayan ocasionado o detectado daños a la salud de los trabajadores (arts. 6.1 [RSP](#) y 16.3 [LPRL](#)) para salvaguardar la integridad física y psíquica de los mismos. De hecho, en función de diversas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, el tecno-estrés laboral puede ser el origen de numerosas enfermedades y de trastornos de la salud. Igualmente, es difícil mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal cuando un trabajador sufre tecno-estrés laboral, ya que son continuas las interferencias en uno y otro ámbito, y ambos se ven alterados.

Dentro de esta dimensión, donde el desarrollo tecnológico plantea nuevas exigencias para los trabajadores y para la salud de estos, no podemos olvidar la vigorosa relación entre las NTIC para el desarrollo cotidiano del trabajo y el incremento de la flexibilidad en el mercado de trabajo como factores de riesgos psicosociales. Esto es, la flexibilización de las relaciones laborales y la necesidad de una mayor competitividad tiene como contrapartida el aumento de la incertidumbre, la aparición de nuevas formas de contratación, trabajos precarios, la tolerancia a una

⁴⁵ La evaluación del conjunto de factores organizativos, ambientales y subjetivos tienen expresa cabida y previsión en el marco regulador vigente, tanto nacional como comunitario. Los artículos 4, 5 y 6 de la [Orden ESS/1451/2013, de 29 de julio](#), para la prevención de lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector sanitario y hospitalario (BOE de 31 de julio), lo afirma normativamente, pues la norma sectorial no tiene más sentido que concretar, para un sector, lo que es un deber general fijado por el marco normativo regulador para todos los sectores, tal y como se establece en los artículos 14, 15, 16 y 17 de la [LPRL](#). Así como, por la trasposición de la [Directiva-Marco 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989](#), relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y una Directiva comunitaria específica, la [2010/32/UE del Consejo, de 10 de mayo de 2010](#), para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario.

mayor dedicación al trabajo mediante un trabajador disponible a través de las nuevas tecnologías, etc., y que también repercuten en la salud psicofísica de los trabajadores. Por tanto, en el siguiente apartado intentaremos analizar la interacción entre las negativas consecuencias de los nuevos avances tecnológicos implantados sin límites en el ámbito laboral y la transformación del mercado del trabajo, así como de las condiciones de vida de los trabajadores que se han visto influenciadas por estas.

IV. CONSIDERACIONES FINALES

Como se ha puesto de manifiesto, existe evidencia suficiente para señalar que muchos de los cambios que se persiguen mediante la flexibilización y competitividad económica a través de las NTIC y favoreciendo el rediseño de las condiciones de trabajo tienen implicaciones y consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores, como puede ser el tecno-estrés laboral. El primer obstáculo con que nos encontramos al respecto es el incremento del reconocimiento de las potestades para la gestión empresarial en detrimento de la adaptación y equilibrio entre el tiempo de trabajo y el de la vida personal del trabajador, estableciéndose la constitución flexible del trabajo⁴⁶. Ante esto, se instaura un notable incremento de la incidencia y la prevalencia de dichos riesgos en los lugares de trabajo, donde los costes personales, económicos y sociales son de una gran magnitud. Es más, múltiples informes y estudios provenientes de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo determinan que entre el 50 y el 60% de las jornadas de trabajo perdidas son consecuencia derivada del estrés relacionado con el trabajo y con los riesgos de origen psicosocial⁴⁷.

Asimismo, el 25% de los trabajadores afirman que experimentan estrés relacionado con el trabajo durante todo o casi todo su tiempo de trabajo, y un porcentaje similar declara que el trabajo tiene un efecto negativo en su salud⁴⁸. Pues bien, los costes totales para Europa de la depresión relacionada con el trabajo se han estimado en 617 mil millones de euros al año⁴⁹. De ahí que se trate como el segundo problema de salud más frecuentemente denunciado en Europa, después de los trastornos musculoesqueléticos, estrechamente interrelacionados entre sí.

⁴⁶ Vid. MONEREO PÉREZ, J. L.: «Evolución y futuro del Derecho del Trabajo: El proceso de racionalización jurídica de la "cuestión social"», *Relaciones Laborales*, núm. 15/16, 2001, pág. 13.

⁴⁷ Vid. COX, T.; GRIFFITHS, A. y RIAL-GONZÁLEZ, E.: *El estrés relacionado con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo, 2005.

⁴⁸ Vid. FLINTROP, J. y VARGAS, O.: *Psychosocial risks in Europe Prevalence and strategies for prevention*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo y Eurofound, 2014.

⁴⁹ Vid. *Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks. European Risk Observatory Literature Review*, European Agency for Safety and Health at Work, 2013.

En materia de prevención de los riesgos psicosociales resulta de particular interés la Encuesta Europea en las Empresas sobre riesgos nuevos y emergentes realizada en el año 2009 que reveló que el 79 % de los directivos europeos se encontraban preocupados por la incidencia del estrés en el trabajo. No obstante, se refleja que menos del 30 % de las empresas europeas cuenta con procedimientos para hacer frente al estrés, el acoso y la violencia ejercida por terceros en el ámbito laboral. Asimismo, la Organización Mundial de la Salud estima que, de aquí al año 2020, la depresión será la principal causa de incapacidad laboral.

A este tenor, en el Reino Unido se han llevado a cabo un conjunto de estudios en los que se han obtenido unas estimaciones que sugieren que el tiempo perdido de trabajo tanto por presentismo como por el absentismo laboral, debido a las condiciones de salud mental, es de 1,5 veces más que de trabajo⁵⁰. Lo cierto es que podemos determinar que estas acciones han sido una práctica generalizada en el conjunto del ámbito europeo, en el que se fundamenta la necesidad de adaptación y flexibilización del ordenamiento jurídico regulador del sistema de relaciones laborales a la situación general económica. Ante esto, podemos concluir que si la incidencia del tecnoestrés laboral es elevada, las consecuencias individuales pueden traspasar al ámbito colectivo.

Dichas consecuencias pueden afectar a las organizaciones empresariales en forma de tasas de absentismo muy elevadas, rotación de personal, problemas disciplinarios, aumento de la siniestralidad laboral, bajo rendimiento y conflictos interpersonales⁵¹. A todo ello han contribuido decisivamente las posibilidades ofrecidas por las nuevas tecnologías que permiten no solo modificar las organizaciones a niveles de flexibilidad considerable, sino también ejercer un mayor control sobre la actividad de los trabajadores y la intromisión en la esfera personal y privada de estos.

Ahora bien, quedando fuera del espacio concedido para este estudio el análisis de todos y cada uno de los datos aportados por los útiles informes elaborados por organizaciones e instituciones competentes en esta materia, sí consideramos necesario referirnos a que son suficientes los estudios y las evidencias científicas sobre la posibilidad y la necesidad de actuar preventivamente sobre los factores de riesgo psicosocial, para evitar las graves consecuencias que se derivan sobre la salud mental y física de los trabajadores, construyendo así una conciencia social mayor sobre los efectos útiles de prevenir. Por tanto, la búsqueda de la mayor seguridad y salud posible en el trabajo no es solo un deber jurídico y ético, sino una decisión eficiente en el plano económico⁵².

⁵⁰ Vid. *Depression in the Workplace in Europe: A report featuring new insights from business leaders*, HR Leadership Forum to Target Depression in the Workplace, 2014.

⁵¹ Vid. COLLANTES IBÁÑEZ, P.: «Prevención de riesgos psicosociales y salud mental», en AA. VV. (Velázquez, M. dir.), *La salud mental de las y los trabajadores*, Las Rozas (Madrid): La Ley, 2012, pág. 28.

⁵² Vid. MOLINA NAVARRETE, C. y GONZÁLEZ COBALEDA, E.: «El papel de la participación de los trabajadores en la gestión de los riesgos psicosociales: Encuestas y estudios comunitarios», en AA. VV., *Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC, 2014, pág. 53.

La cuestión, por tanto, radica en el análisis del papel que la representación de los trabajadores puede desempeñar al respecto⁵³. Y en este sentido, consideramos que son los interlocutores sociales mediante el Diálogo Social quienes han de avanzar en la creación de marcos de acción más eficaz en materia de prevención de riesgos psicosociales, a través de la firma de marcos promocionales entre los interlocutores sociales que impliquen tanto el conocimiento técnico como el compromiso, donde la autonomía colectiva no desplace a la ley sino que la complete.

Igualmente, se evidencia del todo necesaria y crucial la implicación de la UE para retomar y proveer de una mayor calidad las condiciones de trabajo estableciendo un mercado de trabajo saludable, incluyente y no degradante con respeto al trabajador⁵⁴. Con ello, la UE dejaría de prestar su única atención a la primacía de la competitividad económica de las empresas, para asumir una preocupación por los riesgos psicosociales y la búsqueda de un equilibrio entre la vida laboral y personal⁵⁵ desde ese enfoque interactivo de la calidad de vida, entre los ambientes de trabajo y la mejora de la competitividad de las empresas. Por tanto, el bienestar debe presentarse en el terreno social y no en el económico⁵⁶. Esto es, se ha de asentar una lógica de corresponsabilidad y continuo diálogo al respecto.

⁵³ Vid. LIPPEL, K. y QUINLAN, M.: «Psychosocial hazards in the workplace: Challenges for regulators, Labour Inspectors and Worker representative», *Safety Science*, vol. 49, Issue 4, 2011, págs. 543-606.

⁵⁴ En este sentido, el Parlamento Europeo insta a la Comisión Europea a que promueva el derecho colectivo como un mecanismo idóneo para incrementar la flexibilidad y seguridad de los trabajadores y empleadores. Vid. [Resolución del Parlamento Europeo sobre la reforma del Derecho Laboral ante los retos del siglo XXI, de 11 de julio de 2007 \(2007/2023 INI\)](#).

⁵⁵ Vid. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «Derecho del Trabajo y racionalidad», *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2006, pág. 1.

⁵⁶ Vid. PEIRÓ, J. M.; AYALA, Y.; TORDERA, N.; LORENTE, L. y RODRÍGUEZ, I.: *Bienestar sostenible en el trabajo: Revisión y reformulación*, op. cit., págs. 11.