PERSONAS TRABAJADORAS SANAS PARA EMPRESAS SALUDABLES Y "ADICCIONES 4.0":

NEGOCIACIÓN COLECTIVA, VÍA DE PROGRESO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL 2017-2024

GUÍA PARA DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

Financiado por:

UGT

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

Autoría

Cristóbal Molina Navarrete
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Jaén

Margarita Miñarro Yanini
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Jaume I

Manuel García Jiménez
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Jaén

Edita

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

Depósito Legal

M-23845-2018

PERSONAS TRABAJADORAS SANAS PARA EMPRESAS SALUDABLES Y "ADICCIONES 4.0": NEGOCIACIÓN COLECTIVA, VÍA DE PROGRESO DE LA ESTRATEGIA NACIONAL 2017-2024

"In the most successful companies, leaders at all levels recognize the inextricable link between employee health and overall productivity."

(En las empresas más exitosas, los líderes de cualquier nivel reconocen el vínculo inextricable entre la salud de las personas trabajadoras y la productividad.)

Foro Económico Mundial, The Workplace Wellness Allianz, 2013

"El modelo de negocio de las empresas tecnológicas, completamente entregado al Big data y a la mercadotecnia, está confirmado que es altamente contaminante y tóxico. Su uso no provoca ni bienestar individual ni bien colectivo. Al contrario, aumenta los síntomas de depresión, ansiedad y desequilibrios emocionales en busca de la validación."

Victor Sampedro, Catedrático de Opinión Pública

Cláusula de compromiso con el uso no sexista del lenguaje

Los autores de esta obra, en su firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, también en el lenguaje, rechazan su uso sexista. Por ello, han procurado buscar, con carácter general, las fórmulas más neutras posibles respecto al género en los textos. En todo caso, cuando se ha usado la fórmula masculina como genérica, tan sólo obedece al ánimo de facilitar la lectura del documento, evitando duplicaciones de género excesivas, sin posibilidad de ver en ello ánimo alguno de perpetuar la invisibilidad tradicional de las mujeres en el lenguaje, común y jurídico.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: ¿CÓMO CONVERTIR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA DIGITALIZACIÓN EN OPORTUNIDADES DE MEJORA DEL BIENESTAR? 7
2. ¿POR QUÉ LA "INDUSTRIA 4.0" CONTRIBUYE A CREAR TAMBIÉN ADICIONES 4.0?: FACTORES DE RIESGO Y DE PROTECCIÓN DE LA "EMPRESA 4.0" ... 11
3. DE LA EVITACIÓN DE DAÑOS A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL: SIN PERSONAS TRABAJADORAS SANAS NO HAY EMPRESA SALUDABLE 17
4. ¿POR QUÉ LA "NUEVA CARTA DE DERECHOS DIGITALES" ES ÚTIL PARA UNA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LAS "ADICCIONES 4.0" EN EL TRABAJO? 25
5. ALGUNAS EXPERIENCIAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE GESTIÓN SOSTENIBLE, PRODUCTIVA Y SOCIALMENTE, DE LAS NTIC EN EL TRABAJO Y ADICCIONES 4.0 31
6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS: ¿QUÉ HACER MÁS Y MEJOR? 35
7. PARA SABER MÁS: BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA .. 39

1

1. INTRODUCCIÓN: ¿CÓMO CONVERTIR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA DIGITALIZACIÓN EN OPORTUNIDADES DE MEJORA DEL BIENESTAR?

Los mundos de vida de numerosas personas físicas (la sociedad, la economía, la empresa y el trabajo) están colonizados por la digitalización (normalización de los usos, sociales y productivos, de nuevas tecnologías de la información y la comunicación -NTIC-). Nuestros entornos relacionales -amigos, pareja, trabajo- están mediatizados por las NTIC. En este escenario, **la interconectividad permanente tiende a confundirse con disponibilidad continuada para realizar las diversas actividades** -personales, sociales, laboral- a cualquier hora y en cualquier lugar ("*anytime, anywhere*")[1]. *¿Qué efecto principal tiene para las relaciones socio-laborales de las personas trabajadoras*?

Que se diluyen las líneas de frontera (de tiempo y de lugar) entre los espacios (entornos) y periodos de vida (tiempos) de trabajo retribuido (negocio), y los entornos y los tiempos no mercantilizados (ocio, vida social, relaciones familiares, etc.). Esto es, en tiempos de trabajo hacemos cada vez más gestiones particulares, y en tiempo de no trabajo realizamos cada vez más actividades laborales, a raíz de la opción que nos da a tales fines la conectividad digital. **Hay efectos positivos de esa evolución,** pues mejora los procesos comunicativos, facilita trabajar de forma flexible, mejorando el equilibrio de vida laboral y familiar, al tiempo que posibilita -en teoría, la realidad es la contraria- mayor autonomía de decisión[2]. **Pero tiene efectos negativos para la salud de las personas trabajadoras:** prolonga las jornadas e intensifica los ritmos de trabajo, crea dependencia tecnológica, reduciendo no aumentando la autonomía decisional, que se vuelve meramente formal o un puro señuelo engañoso.

De este modo, **el proceso de transformación digital** que viven los entornos más determinantes de la vida de las personas físicas (hogar, relaciones sociales, trabajo) **genera nuevos riesgos psicosociales emergentes para su salud.** Se extiende así el "tecno-estrés", la "tecno-fatiga", la "nomofobia" o, al contrario, la "tecno-fobia", así como las "tecno-adiciones" o "adicciones 4.0". *¿De qué depende que dominen los efectos positivos respecto de los negativos*?

De que haya una buena y pactada política de gestión en las empresas de estos riesgos, garantizando usos productivos pero saludables. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) lo tuvo claro desde el principio (2017). Tras dejar constancia de su valoración de estos procesos como "oportunidad de autonomía y una mejor conciliación entre vida profesional y vida privada", alerta de que también:

---

1 Eurofound. *"Trabajar a toda hora, en cualquier lugar"*: efectos sobre el mundo del trabajo". https://www.eurofound.europa.eu/es/news/news-articles/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work-new-report-highlights-opportunities-and

2 *Informe ObservaPRL.org sobre Tecnoestrés*, 2016.

"…**constituye un riesgo para la salud**. **El aumento del número de trabajadores que sufren estrés y síndrome de desgaste profesional es una realidad preocupante** y **costosa para la que el diálogo social debe encontrar solución**. (…)"

Pero *¿está bien adaptado nuestro sistema de prevención de riesgos laborales para hacer frente, de forma eficaz y generalizada, a este desafío de las formas de trabajo con mayor incidencia de las NTIC*? **En principio parecería que no,** porque la LPRL no se ha modificado para adecuarla a esta mutación tecnológica y organizativa (Industria 4.0) del trabajo y de sus entornos. **No obstante**, conviene poner de relieve que **sí cuenta con dos importantes vías de progreso en esa dirección de procurar el bienestar de las personas trabajadoras** en el desarrollo de formas de vida y de trabajo intensamente asociadas a las NTIC. A saber:

1. Reciente aprobación de un ***marco legal que obliga a elaborar políticas de usos razonables*** de NTIC para prevenir los **riesgos emergente**s asociados a la sobrecarga digital, dentro y fuera de la jornada laboral (art. 88 Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales -LOPDyCDD).

2. El desarrollo por los interlocutores sociales de **experiencias convencionales de gobernanza de los usos de las NTIC procurando conciliar el bienestar psicosocial de las personas** trabajadoras con la **maximización del rendimiento** que aquéllas persiguen.

¿Y cómo "conecta" o "engancha" la nueva Estrategia Nacional sobre Adicciones 2017-2024 (ENA) con ello? De un modo más significativo de lo que pudiera pensarse a primera vista. Y ello al menos por tres razones.

La primera porque una de sus dos grandes misiones es "*alcanzar una sociedad más saludable*". La segunda porque, a tal fin, prioriza prevenir o reducir todo tipo de uso que pueda llevar a situaciones de adicción. Entre ellos están los entornos laborales "psicosocialmente contaminantes". Tercero, porque contempla, de forma pionera, no solo las adicciones tradicionales (drogas) sino también las conductuales, entre las que están las "adicciones 4.0" (vinculadas a entornos digitalizados).

De este modo, converge el enfoque de protección de la salud de la ENA 2017-2024 con el exhibido por la Estrategia Europea y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014/2020). Estas hablan no sólo de garantizar la salud de las personas trabajadoras, sino de su "buena salud". Eso significa impulsar, en línea con la OIT (programa SOLVE), un sistema de gestión de la seguridad y salud laboral que se oriente tanto (1) **a evitar que las personas trabajadoras sufran daños** (accidentes y enfermedades laborales) cuanto a procurar que (2) **disfruten de buena salud toda su vida en atención al desarrollo tanto de sus condiciones biopsicosociales como de los entornos laborales.** *¿Y qué supone procurar "buena salud" a las personas físicas en un "entorno digitalizado"*?

Según la OMS, la protección de la salud integral en un entorno digital será asegurar un "completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales" atendiendo a las oportunidades y a los riesgos para el mismo de la Industria 4.0.

¿Cómo llevarlo adelante en el seno de las empresas y qué papel tienen a tal fin las representaciones de las personas trabajadoras? A dar respuesta a esos interrogantes, de forma sucinta y accesible, dedicamos esta **Guía,** que pretende traducir a lenguaje más divulgativo el **Estudio** realizado sobre esta misma materia. Para ello se propone un análisis detenido y lo más empírico posible (práctica empresarial y convencional) de la ***"doble vía de progreso" para la generalización de las políticas de salud digital integral en las empresas***, con inclusión de instrumentos y pautas útiles no sólo para la ***gestión de los riesgos psicosociales emergentes de estrés y fatiga informática, sino también de adicciones 4.0*** en entornos empresariales propios de la "Industria 4.0" y de las formas de "e-trabajo" que fomenta.

2. ¿POR QUÉ LA "INDUSTRIA 4.0" CONTRIBUYE A CREAR TAMBIÉN ADICIONES 4.0?: FACTORES DE RIESGO Y DE PROTECCIÓN DE LA "EMPRESA 4.0"

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

Brevemente conviene recordar qué se entiende por factores de riesgo psicosocial de índole laboral, para comprender el impacto de la transformación digital (Revolución Industrial 4.0 -aunque a veces sus efectos de precarización parecen colocarnos más bien ante el retorno a la Revolución Industrial 1.0-). Así:

Los factores de riesgo psicosocial de índole laboral son todas aquellas condiciones de trabajo o características del mismo que, creadas por la organización, el contenido del trabajo o la realización de las tareas, son susceptibles, al interactuar con factores personales y de relación social en los entornos laborales, de afectar negativamente su salud y su bienestar (vid. INSSBT, NTP 1122, año 2018**).**

¿Qué es el trabajo digital o "e-trabajo" y qué impactos tiene en las personas?

A la luz de este entendimiento, parece claro que una gran transformación como la digital (tecnológica y organizativa) impacta intensamente en la creación de factores psicosociales. Unos potencialmente favorables (Tabla 1; llamados factores de protección). Y otros perjudiciales para la salud (Tabla 2; factores de riesgo).

Tabla 1. *Aspectos positivos del uso de las NTIC en el trabajo (factores de protección).*

Relativos al tiempo	Relativos al lugar	tareas y organización
Rapidez y reducción de tiempos de trabajo	Deslocalización laboral	Abaratamiento formas de comunicación
Mayor flexibilidad horaria y autonomía de gestión	Virtualización laboral: que elimina desplazamientos	Posibilidad de multitareas
Conectividad continuada	Abaratamiento costes de espacios físicos de trabajo	Acceso ilimitado a la información (internet, etc.)
Posibilidad comunicación sincrónica y asincrónica	Posibilidad inserción de personas con discapacidad	Movilidad de contenidos. Se comparten usando NTIC
Mejor conciliación tiempo de vida laboral y familiar	Conectividad locativa	Digitalización ("nube")

Tabla 2. Aspectos nocivos de las NTIC en el entorno laboral (factores de riesgo).

Tiempo de trabajo	Lugar	Tareas	Organización/ relaciones sociales
Intensificaciónritmos	Desarraigo por movilidad continua	Multitarea, aumenta carga psicosocial	Dependencia tecnológica
Jornadas prolongadas	Aislamiento, soledad	Sobrecarga tareas inesperadas/urgentes comunicadas NTIC	Monitorización excesiva mediante NTIC
Hiperconectividad, aun extra-laboral, dificulta desconexión	Más variedad y más inestabilidad condiciones ambientales	Sobrecarga de información	Reducción contacto social/falta de apoyo
Desequilibrio familia-trabajo	Interrupciones de la comunicación	Aprendizaje continuo por movilidad contenidos	Precariedad/ inseguridad contractual

Para lograr su máxima rentabilidad, la "Industria 4.0" busca "Trabajo 4.0" ("e-trabajo"), esto es, formas de organización y prestación del trabajo que use de forma intensiva estas nuevas tecnologías digitales, a fin de superar los límites tradicionales de tiempo (reglas sobre la jornada), de espacio (reglas sobre movilidad) y de funciones (reglas sobre la clasificación profesional). Aunque el "e-trabajo" recibe gran diversidad de nombres (teletrabajo móvil y/o nómada; Mobile Virtual Work; "e-work", etc.), en todas sus formas se caracteriza por una exigencia de constante movilidad (nomadismo y agilidad) y disponibilidad, que son los pilares básicos sobre los que se sustentaría este nuevo "edificio laboral digital", representado como un resurgir del Partenón (figura 1). De forma sencilla podemos definir el e-trabajo como:

Toda forma de prestación de servicios realizable (1) de forma flexible (todo lugar, todo tiempo) **y (2) sustentada básicamente sobre las NTIC, para (3) optimizar las potencialidades productivas, mejorando la competitividad** (valor añadido, ahorro de costes…).

Figura 1. O. BERG, Los pilares del nuevo lugar de trabajo digital, 2013

¿Por qué se asocia e-trabajo al trabajo ágil?

En estas formas de trabajo intensivo en NTIC [taylorismo digital] se busca reducir al mínimo los "tiempos muertos", difuminando el mundo de vida laboral del personal (INSSBT, NTP 1.122/2018). Puede formularse del siguiente modo numérico:

Trabajo ágil = *(+) La suma* de **factores de aceleración**
[intensidad, prolongación, conectividad] del tiempo de prestación ***(-) revstados***
el máximo posible de **momentos de entre-tiempos** ["tiempos muertos"]

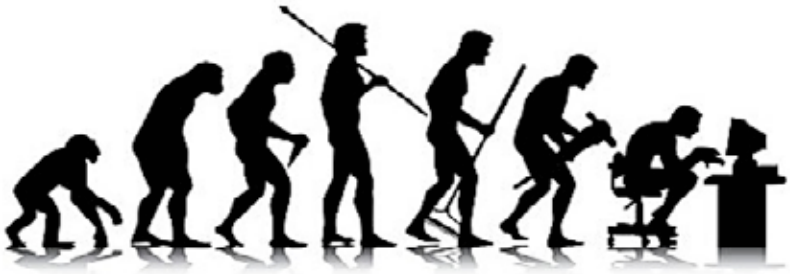
En el lenguaje preventivo, estas mutaciones significa el emerger de nuevos factores de riesgo, sobresaliendo los de índole psicosocial. Precisamente, en países más digitalizados (Corea del Sur) tienden a registrarse mayores prevalencias tanto de tecno-estrés y síndrome del quemado (*burnout)*, como de las adicciones conductuales (tecnológicas, al trabajo, videojuegos, etc.). Se cierra de este modo el nuevo círculo de problemas de salud psicosocial asociados a la transformación digital. Evidentemente, el crecimiento de situaciones estresantes no sólo multiplica las patologías de esta índole (STSJ Cantabria 870/2018, 17 de diciembre), sino que también potencia un buen número de conductas adictivas múltiples (químicas -alcohol, tabaco- y conductuales).

¿Qué hacer para que los factores psicosociales de las nuevas formas de trabajo "digital" ("e-trabajo") actúen de forma positiva y no negativa, como tiende a suceder más habitualmente hoy? ¿Cómo hacemos para que la Industria 4.0 cumpla su promesa de mejorar el bienestar en vez de normalizar lo que hoy sucede mayoritariamente, el regreso a condiciones sustanciales más propias de tiempos de la Revolución 1.0, incluso anteriores -figura 2-, aun con apariencias modernas, como en la película "Tiempos modernos"? **Lógicamente aplicar de forma eficaz el sistema de seguridad y salud en el trabajo pero adaptado a las nuevas realidades digitales** de la vida social y laboral, **atendiendo al concepto de salud integral** de la OMS (Ampliamente, para medidas preventivas al efecto vid. INSSBT, NTP 1123, año 2018).

Así se postula ya en la nueva legislación de referencia (**art. 88 LOPD-CDD en relación al deber de protección eficaz ex art. 14 LPRL)**, como anunciamos más arriba y de inmediato vamos a desglosar mínimamente, para digerirla y aplicarla en los lugares de trabajo a través de la acción sindical -también institucional-. **Y así lo asumirían ya un creciente número de experiencias convencionales**, que integran la promoción de la salud integral dentro de la política de seguridad y salud en el trabajo de las empresas bajo su ámbito funcional, siguiendo el concepto expansivo de la OIT, de la OMS y de la Comisión Europea (https://www.enwhp.org/). Un ejemplo para resaltarlo, sin perjuicio del mayor muestrario que ofreceremos más abajo. Así, el **Acuerdo Sindical en el seno del Grupo Telefónica del 23 de noviembre de 2018** afirma con claridad:

"la digitalización nos brinda una gran oportunidad para diseñar nuevas formas de trabajo adaptadas a las necesidades de cada persona, mejorando así el equilibrio entre la vida personal y laboral. Sin embargo,…entraña también una serie de riesgos que es necesario abordar".

Figura 4. *¿La transformación digital mira hacia el futuro o nos devuelve al pasado, pero bajo vestimenta moderna?*



3

3. DE LA EVITACIÓN DE DAÑOS A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL: SIN PERSONAS TRABAJADORAS SANAS NO HAY EMPRESA SALUDABLE

¿Puede haber protección de la salud integral sin aplicación real del gran cambio de cultura preventiva promovida por la LPRL?

Hay muchos estudios interesados en abrir una brecha profunda entre lo que es "**promoción de la salud laboral**" (se trataría de ir más allá de la ley, por lo que sería voluntario para la empresa, fomentando hábitos saludables de vida, no previniendo daños a la salud -se busca su mejora respecto de la que se disfruta en el momento de la intervención-) y "**prevención de riesgos laborales**" (obliga a evaluar y eliminar los riesgos creados por el trabajo para la salud -se busca su conservación de la que se tiene-). Y ello induce a veces a confusión a los propios interlocutores sociales[3]. Pero la visión institucional de la seguridad y salud en el trabajo implica una cultura de prevención de riesgos en general, y psicosociales en particular, renovadora y más integral e integrada, en línea con lo que exigen las leyes españolas (LPRL y art. 21 Ley de Sanidad). Como reza el lema de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), que financia la Comisión Europea, sólo puede hablarse de "empresas saludables" cuando se ocupan de que las personas trabajadoras estén sanas en su trabajo. Por eso **no puede haber empresa saludable sino se garantiza una gestión integral y eficaz de los riesgos laborales, incluidos los psicosociales** (**estrés, violencia, adicciones**), exigiendo una cultura preventiva proactiva (*Figura 3).*

3 Ej. art. 36 CC de transporte sanitario para los trabajadores de la empresa Ambuibérica, SL (BOCML, 29 de agosto de 2015), art. 28 CC Opel España (BOPZ 16 de marzo de 2018), art. 50 CC Grupo Parcial CEPSA, etc.

La protección eficaz del bienestar en el trabajo no sólo es un derecho fundamental, también es un condición de sostenibilidad de las mejoras productivas.

La LPRL no sólo exige evaluar los riesgos para prevenir los daños, evitándolos, sino que habla en todo momento de la mejora de las condiciones de trabajo y, por lo tanto, de la organización misma, **a fin de garantizar no sólo la seguridad sino la salud integral (bienestar) de las personas trabajadoras**. Así se derivaría tanto de normas comunitarias (art. 31 de la Carta de derechos fundamentales de la UE) como constitucionales (arts. 15, 40, 43 y 45 CE). Pero la protección de la salud no es cosa de razones humanas y sociales (derechos) únicamente, aunque deba ser la prioridad. También tiene una razón económica potente, como los foros económicos de mayor prestigio (ej. Foro Económico Mundial -WEF-) ponen de relieve y miden.

En efecto los Estudios más solventes y prestigiosos corroboran que los recursos dedicados a cuidar de la salud de las personas trabajadoras tienen un gran retorno económico (ROI), esto es, son una inversión productiva (*WEF. The Workplace Wellness Alliance Making the Right Investment: Employee Health and the Power of Metrics, 2013*; ENWHP). La rentabilidad de la política de salud integral es clara:

- ***Rebaja la tasa de accidentalidad y las enfermedades***, sobre todo crónicas, lo que disminuye la inversión para el cuidado de las mismas: **entre 2,3 y 5,9 €.**
- Cada euro genera un ROI de entre 2,5 y 4,8 € en reducción de absentismo.
- ***Reducción del presentismo*** (se acude al trabajo estando enfermo, pero sin rendir como cuando se está sano), que puede llegar a ser del **33% o más**.
- La **ganancia en imagen de reputación social** de la empresa.

¿Hay que diferenciar promoción de la salud en el trabajo -PST- y seguridad y salud en el trabajo -SST-?

No, ni es eficaz (no protege adecuadamente la salud integral de las personas trabajadoras) **ni es eficiente** (logra menores retornos de los esperables). La OIT tiene propuesto que se integre las medidas de promoción de la salud en el trabajo -PST- en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo -SST-. Y la Comisión Europea confirma su acierto evidenciando la relación positiva (Encuesta ESENER-2; Tabla 3).

Tabla 3. Relación positiva -aumenta la eficacia y la eficiencia- entre la PST y la SST.

Medidas de PST	Con evaluación de riesgos	Sin evaluación de riesgos
Concienciar sobre prevención adicciones	42,6%	26,7%
Concienciar sobre nutrición saludable	36,6%	29,3%
Promover las actividades deportivas	26,2%	19%
Fomentar los ejercicios de espalda	46,5%	27%

Esta visión integradora no está presente en todas las experiencias de política convencional, aun remitiendo de forma expresa al concepto de seguridad integral de la OMS (estado de salud no sólo física y psíquica, sino de bienestar social*; Figura 5*). **Pero sí hallamos un significativo número de cláusulas convencionales en tal sentido** que, además, tratan al tiempo de fijar compromisos colectivos exigibles (técnica autorregulación colectiva) que superen:

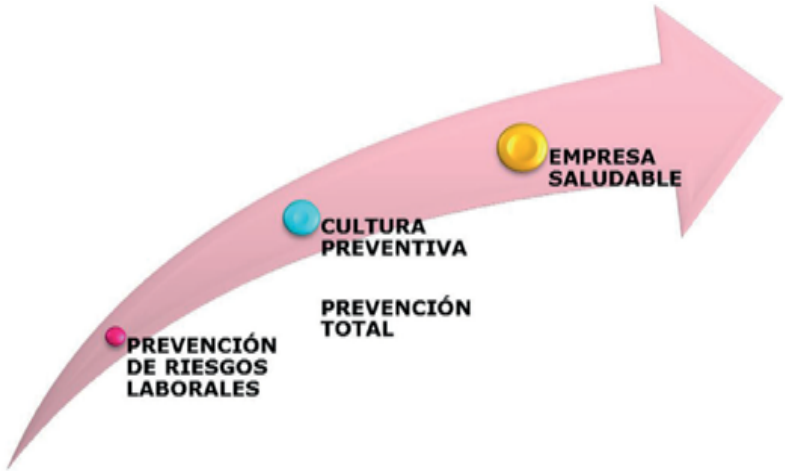
"…**las lagunas y desfases que pueda presentar ante los nuevos sistemas de trabajo y los riesgos profesionales que de ellos se deriven**. Los planteamientos de estas acciones y medidas **deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo**, desarrollando **objetivos de promoción** y **defensa de la salud**, mejoramiento de las condiciones de trabajo…" (**Disposición Adicional 9, CC estatal para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco, BOE 25 de enero de 2017).**

Este concepto integral e integrado de salud de las personas trabajadoras está ganando terreno en la negociación colectiva. No está suficientemente generalizada o normalizada, pero se avanza en ello. *¿Por qué es importante?* Primero porque **supone que ambas partes, empresarios y sindicatos, asumen que la salud es una condición para la productividad,** como se dijo, no una rémora (*ej. II CC nacional de servicios de prevención ajenos, art. 71).* Segundo, **porque la autorregulación colectiva es fuente de derechos** para las personas trabajadoras y de deberes correlativos para los empleadores. Una buena práctica en esta dirección integradora y conciliadora es el art. 16 del Convenio Colectivo de Allianz Popular Vida (BOE 207, 27 de agosto de 2018, con vigencia 2018-2021), relativo a la "salud laboral":

"La empresa adoptará en todo momento las medidas preventivas necesarias ***para favorecer la salud*** de los empleados/as, f**acilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal** en sus puestos de trabajo y **especialmente en la utilización de equipos informáticos, así como en la vigilancia de los riesgos psicosociales**".

Estas opciones convencionales son más respetuosas a las propuestas de la OIT. Y llevan a la práctica el referido cambio cultural promovido por la LPRL, de modo que entre la PST y la SST haya una política continuada, perfectamente ensambladas en las dos fases (Figura 4).

Figura 4. *Continuidad del camino a seguir desde la PRL hacia la Empresa Saludable.*



Toda política de promoción de la salud en el trabajo debe incorporar la prevención de las adicciones (con sustancia), toda política de seguridad y salud en el trabajo debe incorporar los riesgos psicosociales, con inclusión de las "adicciones 4.0"

Al respecto, conviene dejar claro que no todos los objetivos de PST tienen la misma frecuencia convencional, ni tampoco la misma prioridad. Podemos hallar una gran pluralidad de ámbitos de acción para la PST, unos propiamente de fomento de hábitos saludables, y otros de prevención de factores de riesgo laboral (Figura 5), que va desde la nutrición saludable hasta el ejercicio físico, a fin de prevenir enfermedades tanto de índole cardiovascular como psíquico, incluyendo la obesidad -a su vez fuente de más de una discriminación en el trabajo-[4]. Ahora bien, conviene no incurrir en confusiones, frecuentes en este ámbito.

4 Ej. art. 35 del CC Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia, EMUASA, que crea un fondo para el Deporte y Hábitos Saludables (BORRM 30 de noviembre de 2017); CC Estiba y Desestiba en el Puerto de Sevilla, en relación a los hábitos alimentarios (BOP Sevilla 24 de octubre de 2015), etc.

Figura 5. Ámbitos en los que identificar Puntos Fuertes y Áreas de Mejora.

Así, **no debe incluirse como PST sino como estricta SST las previsiones sobre los riesgos psicosociales**, **en la medida en que se trata de riesgos laborales** y, por tanto, **deben integrarse en el sistema de evaluación de riesgos** ex art. 16 LPRL. De nuevo el citado Art. 16 del Convenio Colectivo de Allianz Popular Vida (BOE 207, 27 de agosto de 2018, con vigencia 2018-2021), relativo a la salud laboral, ilustra esta visión integral e integrada:

"De acuerdo con la política del Grupo Allianz en materia de estrés relacionado con el trabajo, se reitera el compromiso de promover **un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de los empleados/as como el desempeño y productividad**, se perciban con la misma relevancia.

En este ámbito y dado que el estado de salud de las personas puede incidir también directamente en los procesos, entornos y resultados de la empresa, las partes creen conveniente prestar una especial atención a la protección de la salud de los trabajadores/as, **tanto en…la vida profesional como en la vida personal, y se comprometen a continuar aportando nuevas medidas y acciones específicas**….***en el marco de la gestión de la salud y la prevención***…".

Como factor de riesgo psicosocial hay que tratar cuestiones tales como *la conciliación de la vida laboral y familiar*. No se puede tratar como mera promoción de la salud psicosocial, que también, sino como una cuestión de prevención (ej. *CC estatal de acción e intervención social 2015-2017*).

En cambio, es más habitual encuadrar a la intervención integral en materia de drogodependencias, e incluso ludopatías (adicción conductual más tradicional), dentro de las políticas de promoción de la salud en el trabajo (*CC Opel España*[5]). Si bien se constata una tendencia de inclusión de la prevención de adicciones en una política de salud integral (**ej. art. 48 XI Acuerdo Marco del Grupo Repsol**):

"**mantendrán los esfuerzos en materia de promoción integral de la salud y el bienestar de las personas**.

A tal efecto, sin ser exhaustivos, se prestará atención especial a aspectos tales como consumo de…drogas, …nutrición, actividad física, riesgos cardiovasculares etc.

La Comisión de Seguridad y Salud del Grupo Repsol…**analizará las actuaciones que en esta materia se puedan llevar** a cabo".

Muy interesante la referencia a los riesgos cardiovasculares. Recuérdese que **estos se asocian hoy muy significativamente al estrés laboral**, que tiene una tasa de mortalidad y de morbilidad muy superior al alcohol y al tabaco. Por lo tanto, no sería, en realidad, posible una política eficaz y eficiente de prevención de los riesgos de esa índole sin un modelo integrado de PST y SST, **en línea con el modelo de espacio laboral sostenible de la OMS (Figura 6)**. Además, conviene también tener presente que **esas situaciones de estrés están cada vez más asociadas a modelos de trabajo en los que no hay una adecuada "desconexión"** entre los tiempos de vida productiva y la propia de la vida personal (ocio, relaciones familiares, etc.). De ahí que, como vamos a ver de inmediato, la prevención de los factores de riesgo de adicciones conductuales 4.0, **las tecno-adicciones, al igual que el tecno-estrés laboral y la fatiga informática, deban de incluirse en la evaluación de riesgos de forma obligatoria** (artículo 88 LOPD-CDD). De ahí que enganche o conecte directamente con el enfoque de la ENA, que propone la integración de la política de prevención de adicciones en el sistema de SST

La prevalencia en nuestro tiempo de los problemas de salud psicosocial de este tipo también encuentra reconocimiento institucional judicial en nuestro país. Así, por ejemplo, la STSJ Cantabria 870/2018, de 17 de diciembre:

"…**los trastornos o padecimientos que emanan del estrés en el trabajo**, tanto de carácter físico (trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos o musculares), como de carácter psíquico: **fatiga crónica**, **depresión**, insomnio, **la ansiedad o el agotamiento psíquico** conocido como…"burn out".

5 Así, en el apartado 9 del artículo 20 del Convenio Colectivo de la Empresa Opel España SLU., incluye dentro de la política de seguridad y salud en el trabajo, pero diferenciada de las acciones preventivas propiamente
"Conocer y cooperar en…cualquier otra actividad destinada a la promoción y mejora de la salud de los trabajadores, con especial hincapié en el Programa de ayuda a empleados (PAE) con problemas de alcohol, drogas, ludopatía y en colaboración con el sistema público, en el Programa de prevención de cáncer ginecológico para las trabajadoras"

Figura 6. Modelo de Espacio Laboral Sostenible de la OMS.

4

4. ¿POR QUÉ LA "NUEVA CARTA DE DERECHOS DIGITALES" ES ÚTIL PARA UNA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LAS "ADICCIONES 4.0" EN EL TRABAJO?

Un efecto preventivo global reflejo de la LOPD-CDD: el tecno-estrés, la fatiga digital y las tecno-adicciones como riesgos psicosociales a evaluar ex art. 16 LPRL

Junto a la fatiga digital y el "tecno-estrés", **las "tecno-adicciones" (**"Adicciones 4.0"), **aparecen como un nuevo riesgo psicosocial emergente** para las personas en general, y para las personas trabajadoras en particular. Al margen de que aún no estén calificadas como enfermedades por la OMS (salvo en lo que refiere a la adicción a los videojuegos, CIE-11), ni tampoco como enfermedades de naturaleza profesional (salvo para el síndrome del quemado, a partir de 2022, CIE-11), existe una amplia evidencia científica, según asume también la ENA, sobre el notable impacto de las conductas excesivas y problemáticas de las NTIC en la pérdida de salud y bienestar. Constituye un notable problema sea de salud pública sea de salud laboral (ej. INSSBT, NTP 1122 y 1123; *Influencia de las tecnologías de la información y de la comunicación sobre la salud de los trabajadores*, Universidad de Valencia, 2017).

Aunque la LPRL no dice nada de forma expresa al respecto, la reciente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-CDD), sí. En su artículo 88 se establecen dos obligaciones de inmediata exigencia a los empleadores (como el registro horario ex art. 34.9 ET):

1. **La obligación de incluir un sistema de garantías efectivas del derecho al descanso,** asegurando que las personas trabajadoras pueden permanecer **desconectadas de los dispositivos digitales fuera de jornada** (**garantía de desconexión digital extra-jornada**, arts. 88.1 y 2 LOPD-CDD). Esta obligación puede tener diversos contenidos, según resulte de la negociación colectiva

2. **La obligación de poner en práctica**, en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, por tanto también en la evaluación de riesgos laborales, **una política de uso razonable de los dispositivos digitales en la empresa para evitar los riesgos de estrés y fatiga** (art. 88.3 LOPD-CDD). En este caso, la nueva ley exige solo previa audiencia a la representación laboral -garantía débil, pues-

De este modo, la (legalmente debida) acción preventiva empresarial de esta nueva tipología de factores de riesgo psicosocial será muy útil para la prevención de conductas adictivas. En suma, estos factores y riesgos han de prevenirse y ser objeto de medidas específicas en virtud de políticas de usos razonables de las NTIC a cargo de las empresas, que dejan de tener una dimensión meramente productiva para asumir otra de salubridad, más eficaces a más negociadas estén.

¿Qué dice exactamente la nueva regulación y cómo debe interpretarse desde un enfoque de protección de la salud psicosocial digital de las personas trabadoras?

En primer lugar, el art. 88.1 y 2 LOPD-CDD reconoce y garantiza el derecho a la desconexión digital. La Ley no fija un contenido único este derecho, remitiendo su concreción a la negociación en los diversos sectores y empresas:

"2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores".

En segundo lugar, en su apartado 3, ordena a todos los empleadores, al margen del sector de actividad en que concurra y del tamaño de su empresa, siempre "previa audiencia de los representantes de los trabajadores", elaborar:

"**una política interna dirigida a trabajadores**, incluidos los que ocupen puestos directivos, **en la que definirán** [1] **las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión** y [2] **las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.** En particular, [3] **se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia** así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas".

La norma legal refiere ahora expresamente a la necesidad de "evitar la fatiga informática". El concepto es muy amplio y heterogéneo. Pero hay criterios técnicos.

Así, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo lo tiene bien asentado, a través de la NTP 445 (carga mental de trabajo: fatiga). De ella se deriva la necesidad de prevenir todo tipo de fatiga:

"También se distinguen tipos de fatiga en función de su causa más probable y así, se habla de fatiga informativa, de fatiga informática, y otros tipos de fatiga, conforme va transformándose el mundo laboral".

En suma, el mundo del trabajo se transforma y la obligación general a cargo del empleador de protección eficaz frente a los riesgos emergidos en cada tiempo y derivados de la actividad sigue su curso. La LOPD-CDD está tipificando una nueva serie de riesgos laborales emergentes [*junto a la fatiga informática como riesgo psicosocial hay que añadir también la fatiga visual informática*, asociado la mutación del entorno en digital y sus condiciones de uso intensivo] y, por tanto, al margen de sus múltiples vicios técnico-jurídicos, exige su integración en él sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Esta vinculación entre el derecho a la desconexión y la salud psicosocial, ya presente en la doctrina judicial español precedente, **obliga a incluir el deber de una política interna de uso responsable de los dispositivos digitales para evitar la fatiga**

digital en el más amplio deber de protección eficaz del empleador de los riesgos laborales vinculados a los modernos modelos de organización del trabajo ex art. 14 en relación al art. 16 LPRL. Los arts. 15.1 d) y 36.5 LPRL no dejan duda.

Experiencias convencionales previas que anticipan esta decisión legislativa (función de evolución prelegislativa)

Aunque la LOPD-CDD no lo estableciese, la aplicación de la LPRL lo exigiría, para adaptarse a la realidad de las nuevas oficinas digitalizadas (Figura 7). Y así lo ha venido entendiendo más de una experiencia convencional colectiva. Modélica podría ser a tal fin la previsión del **art. 54 del Grupo Air Liquide España**, en el que se establece que una Comisión Paritaria se encargará de realizar:

> "el seguimiento y **evaluación de las condiciones que afectan a los diferentes puestos de trabajo, tales como entrono laboral, estrés**, carga de trabajo, **nuevas tecnologías,** acoso moral, etc."

Figura 7. Medición de la saturación digital de las "oficinas contemporáneas".

Las referencias pueden multiplicarse. Sólo como un nuevo botón de muestra se destaca, además del citado art. 16 del Convenio Colectivo de Allianz Popular Vida, el **art. 20 del CC SERVIABERTIS, S.L.**, que deja bien claro que se habla de garantizar, no ya sólo de promover, la salud psicosocial frente a los riesgos que la pongan en riesgo atendiendo a la evolución en cada tiempo de la organización laboral:

"la representación de los trabajadores y trabajadoras y, especialmente, **la empresa como garante último de la salud laboral** en los centros de trabajo, **han de garantizar que las evaluaciones de riesgos psicosociales** evalúen también **los riesgos derivados de la organización del trabajo**".

Impulsa **una política de empresa sobre gestión integral del estrés tecnológico** el **art. 54 (**Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo) del **Convenio Colectivo de la empresa "G y J Publicaciones Internacionales", SL**.:

"**El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales**. Para lo cual, los trabajadores…**deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita…intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo** frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo...".

O el art. 58 del VI Convenio Colectivo de ámbito estatal del Contact Center (BOE 12 de julio de 2017). Se precisa que la evaluación incorpora todos los factores de riesgo laboral, incluyendo ergonómicos y psicosociales:

"D) **Factores psicosociales y de organización**: pausas en el trabajo; **tiempo entre llamadas inferior a 23/35 segundos** en puestos de remarcación automática; **fatiga** y efectos negativos asociados por **exigencias de la tarea de tipo físico y mental**; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por el cliente; **horarios y turnos de trabajo que interfieran negativamente en la vida familiar**."

5

5. EXPERIENCIAS COLECTIVAS SOBRE GESTIÓN SALUDABLE DE LAS NTIC EN EL TRABAJO Y ADICCIONES 4.0: DESCONEXIÓN Y SALUD PSICOSOCIAL

La negociación colectiva más reciente ha empezado a renovar estas prácticas de adaptación de la gestión preventiva, desde un enfoque de protección de la salud integral, a la transformación digital de la organización del trabajo, asumiendo este gran nuevo desafío para la seguridad y salud en el trabajo **en la era digital**. Aunque todavía no con la fuerza y la generalización necesarias. Así se estaría ya produciendo, tanto en el ámbito de la **negociación colectiva general** como en el ámbito más concreto de los **Planes de Igualdad** entre Mujeres y Hombres (**protección de la salud integral digital desde un enfoque de género**).

En el primer plano, el de la negociación colectiva general, para una gestión de la garantía de la desconexión digital desde un enfoque más amplio de protección de la salud psicosocial, destacamos el reciente ***Acuerdo sindical de 23 de noviembre de 2018 del Grupo Telefónica***. El presupuesto de este acuerdo es la ambivalencia de esta gran transformación tecnológica, con efectos positivos y negativos, que exige gobernarse para dirigirse hacia sendas útiles para empresarios y trabajadores:

"…**la digitalización nos brinda una gran oportunidad para diseñar nuevas formas de trabajo adaptadas a las necesidades de cada persona**, mejorando así el equilibrio entre la vida personal y laboral. ***Sin embargo…entraña también una serie de riesgos que es necesario abordar***…"

Sobre este presupuesto, insistirá en la necesidad de recuperar el sentido de los límites de tiempo y espacio en la prestación de trabajo, **sometiendo a norma social la norma tecnológica que posibilita larguísimas jornadas:**

"**Sin una adecuada delimitación entre el tiempo de trabajo y el de descanso, el fenómeno de la flexibilidad de la prestación laboral puede conllevar a la confusión** de los ámbitos de la vida profesional y personal, **con importantes consecuencias sobre la calidad de vida de los trabajadores por sobreexposición tecnológica**. (…). De ahí que **nos preocupemos tanto por su seguridad y su salud laboral como por su bienestar como personas**.".

Más recientemente, el **art. 65 del Convenio de la empresa Barcelona Cicle de L`Aigua, S.A** (BCASA), para el periodo 2017-2020, incluido en el Capítulo XIII, dedicado al régimen de la seguridad y salud en el trabajo, dispone:

"La empresa asegurará el respeto al tiempo de descanso y a la vida personal de todos los trabajadores y trabajadoras. Por eso procurará que no sea necesaria la respuesta a mensajes ni llamadas o bien la realización de conexiones telemáticas fuera del horario

laboral del trabajador. Son excepciones a esta política los casos de fuerza mayor, la coordinación de actuaciones de urgencia y las actuaciones de los trabajadores en trabajo se retén o de guardia".

Por su parte, **el artículo 16 del Convenio de la empresa EUI Limited Sucursal España (2018-2021)**, anterior empresa Admiral Seguros y Tecnología, dedicado a la jornada laboral, ha incorporado un nuevo punto, el punto 10, para ordenar la desconexión digital. Así:

"16.10 Desconexión digital.

La empresa, consciente de la necesidad de poner límites entre el trabajo y la vida privada, **y sin limitar las ventajas del trabajo flexible (FlexiTime) establecido**, para las áreas de soporte a negocio actuales y cualesquiera que puedan ponerse en marcha en el futuro, **reconoce el derecho…a la desconexión digital**…para garantizar el respeto al tiempo de descanso y/o vacaciones de todos/as sus trabajadores/ as después del final de su jornada de trabajo. (…)

Por su ámbito intersectorial muy interesante es el **Acuerdo Interprofesional de Cataluña (años 2018-2020)**. En el plano de la prevención de adicciones con sustancia prevé:

"6.d) *Orientaciones a la negociación colectiva* ***para establecer programas y protocolos*** *para informar y prevenir sobre las consecuencias del consumo de sustancias adictivas al fin de evitar riesgos laborales*".

En el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales asociados a las NTIC, asume la necesidad de una política específica de prevención. A tal fin recomienda "…***extremar la vigilancia de la seguridad y salud de las personas trabajadoras sobre todo vinculada a este tipo de riesgos***". A tal fin propone no sólo el reconocimiento en todas las empresas de la desconexión digital, a través de (1) un "***protocolo colectivamente negociado***" al efecto, sino también una (2) "**política sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales**", también a efectos de salud psicosocial, no sólo a los efectos de sus usos productivos.

Desde el ámbito de los Planes de Igualdad, por lo tanto, con un marcado enfoque de género, destaca el **art. 16.9 del IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol**

"*16.9 Principios del derecho a la desconexión fuera del tiempo de trabajo.*

En el marco de una adecuada gestión del principio de conciliación de vida privada y vida profesional, *la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco analizará en el seno de la empresa esta materia e* ***identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación***".

De forma análoga **el Anexo III del Plan de Igualdad del XVI Convenio Colectivo de la ONCE y su personal** (BOE, n.16, 18 de enero de 2018):

"Las Partes valoran, como medida que promueve la efectiva conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ***la denominada «desconexión digital»*** aplicada a herramientas de índole tecnológica e informática,…compartiendo que su utilización no ha de ser motivo ni argumento para la extensión de la jornada laboral, ni para la interrupción de los tiempos de descanso o licencias de los trabajadores y trabajadoras".

6

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS: ¿QUÉ HACER MÁS Y MEJOR?

La digitalización ha colonizado ya todos las esferas de nuestra vida, por lo que crea un continuo de pautas y usos de la misma en los diversos entornos en los que las personas nos desenvolvemos (la vida en pareja, en familia, entre amigos, social, y, por supuesto, laboral). Desde esta perspectiva, la digitalización de todos los entornos nos brinda un gran abanico de oportunidades para diseñar nuevas formas de relación y nuevas condiciones de vida, mejorando las precedentes, superando barreras y límites del pasado.

Ahora bien, al mismo tiempo, y **por lo que al entorno laboral hace, esa transformación de las formas de trabajo**, **entraña también una serie de riesgos que es necesario abordar desde una perspectiva de salud integral**. **La multiplicación de formas de e-trabajo** (trabajo bajo formas digitalizadas o con uso intensivo de la tecnología digital) **no es neutral para las condiciones de vida y de trabajo de las personas.** Por lo que de las condiciones de uso social saludable se hace depender que tenga efectos de bienestar o de malestar biopsicosocial.

El desarrollo de una cultura de trabajo en los entornos digitales requiere de una política de implantación y gestión del uso de las NTIC que desborda el uso productivo, únicamente que ha formado parte hasta ahora de las mismas (Códigos de Conducta, protocolos, normas internas, etc.), **para incorporar la perspectiva de la salud integral.** Así lo reconoce, entre otras experiencias de interés, el citado Acuerdo del Grupo Telefónica (2018)

Pero **No se trata ya de ninguna opción libremente elegida** por parte de las empresas, **sino que el nuevo art. 88.3 LOPD-CDD así lo hace obligatorio** para todas las organizaciones, privadas y públicas, al margen del contenido concreto que pueda tener en la negociación colectiva, que no es obligatoria, bastando la audiencia sindical. En cambio sí es obligatoria esa negociación para una de sus dimensiones, el derecho a la desconexión digital, aunque esa obligación convencional haya quedado algo diluida en el art. 88.2 LOPD-CDD.

Con todo, parece claro que **la mejor forma de progresar en esa política de usos tan productivos como saludables de las nuevas tecnologías digitales es la promoción de una negociación colectiva que haga de la salud integral su referente fundamental**. La inclusión en los convenios colectivos de compromisos serios para una política de gestión social y económicamente adecuada de las NTIC, evitando que la conectividad permanente se convierta en disponibilidad permanente, como advierte el CESE, ayuda a reducir los factores de riesgo psicosocial que incide en la prevalencia del estrés laboral -incluso de formas de violencia en el trabajo asociadas a la nueva tecnología, como el acoso en el trabajo cibernético, hoy lamentablemente de tan triste actualidad en nuestro país-. Ahora bien, **también contribuirá a reducir consumos problemáticos, teniendo en cuenta la prevalencia de este tipo de factores de riesgo en conductas adictivas,** tanto tradicionales -con sustancia- como contemporáneas -conductuales-, las “adicciones 4.0”.

Esta transición desde una política de seguridad y salud en el trabajo basada en la prevención del daño (accidente, enfermedad) **profesional, hasta otra que integre la promoción de la salud integral,** entendida como bienestar físico, psíquico y social (OMS) **se ha producido en nuestro sistema**, legal y convencional.Hemos hecho un especial análisis del art. 16 del Convenio Colectivo de Allianz Popular Vida. Como se recordó,:

"**La empresa adoptará [**es evidente la fórmula imperativa con que se establece el compromiso] **en todo momento** [no es, pues, periódica o frecuente, sino sistémica, continuada] las **medidas preventivas necesarias** [se trata de acción para evitar riesgos] **para favorecer la salud de los empleados/as** [incluye una dimensión de deber de proteger la salud integral, no sólo evitar el daño], ***facilitando las medidas ergonómicas adecuadas para el personal en sus puestos de trabajo*** y **especialmente en la utilización de equipos informáticos** [evidencia un perfil evolutivo, pues incorpora el trabajo en entornos digitales], así como en la **vigilancia de los riesgos psicosociales [**no se trata solo de promover campañas de fomento de buenos hábitos de vida, sino de la protección continuada de la salud psicosocial de las personas trabajadoras]".

En su proyección para el entorno digital, hemos destacado proliferación, hoy en estado embrionario, de diferentes experiencias, en las que la garantía de la salud integral se promueve para el entorno digital. Aunque se han reseñado diversas (ej. Acuerdo del Grupo Repsol, o, atendiendo a su enfoque de género y en el marco de los Planes de Igualdad, el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol), la experiencia más relevante, no por su valor normativo sino por su poder de influencia funcional, es la que el *Acuerdo Interprofesional de Cataluña*. Se **propone generalizar los acuerdos colectivos protocolizados que aseguren la salubridad de la tecnología digital:**

"Las personas trabajadoras tienen el derecho…a que se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, lo cual comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos, valorando las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, **se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto.**

Asimismo, se pondrán en marcha actuaciones de comunicación y sensibilización…. sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo, ***y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales***".

En definitiva, terminamos esta Guía con las palabras del **Informe de riesgos mundiales 2019 del Foro Económico Mundial**:

"**En el siglo XIX, los reglamentos y prácticas de higiene y seguridad reconfiguraron el trabajo en muchas economías industrializadas**. **En el siglo XXI, los reglamentos y prácticas [sobre todo convencionales, añadimos nosotros] para la salud mental y la seguridad podrían desempeñar un papel análogo que garantice que las condiciones de trabajo son apropiadas** [a fin de garantizar el bienestar biopsicosocial que las transformaciones tecnológicas y sociales ponen en claro riesgo de deterioro] **para una economía cada vez más basada en el conocimiento**" y en la digitalización.

7

7. PARA SABER MÁS: BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

AAVV. *La prevención del riesgo de adicciones en el medio laboral: obligaciones, recomendaciones y buenas prácticas. Claves para una Nota Técnica Preventiva del INSST*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2018. https://www.osarten.com/ataria/documents/10180/838913/Forum+Calidad+2016.pdf/10679b8d-a668-4723-ae42-60708dc9e02f

Observatorio de Prevención de Riesgos Laborales-Universidad Jaume I Castellón. *Informe ObservaPRL.org sobre tecno-estrés*, 2016.

Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT. *Guía Identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la Negociación Colectiva en materia de Riegos Psicosociales*, 2018. BERG, O. Los 6 pilares del nuevo lugar de trabajo digital, 2013.. Disponible en https://blog.zyncro.com/2013/11/05/los-6-pilares-de-nuevo-lugar-de-trabajo-digital/

LA FUENTE, J. "Trabajadores sanos en empresas saludables. Caso de éxito: Osarten", Forum Calidad, 269, 2016. https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/MIGRAR%20VARIAS/MIGRAR%20NTP/NTP/Ficheros/1113a1124/ntp-1123.pdf

EUROFOUND. New forms of employment, 2015.
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

GIL-MONTE, P. R. "Influencia de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) sobre la salud de los trabajadores", Universidad Internacional de Valencia, 2017.

INSSBT. Nota Técnica Preventiva 1122, año 2018. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo. https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/MIGRAR%20VARIAS/MIGRAR%20NTP/NTP/Ficheros/1113a1124/ntp-1122w.pdf

INSBT. Nota Técnica Preventiva 1123, año 2018. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): nuevas formas de organización del trabajo.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B. "De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva", Revista del Ministerio de Trabajo, Inmigración y Seguridad Social, n. 138, pp. 143 y ss.

WEBGRAFÍA

European Network for Workplace Health Promotion.
https://www.enwhp.org/
INSST. Portal de Promoción de la Salud en el Trabajo.
https://www.insst.es/promocion-de-la-salud
WHO, Occupational Health: workplace health promotion.
https://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/

Financiado por: