

DEFINICIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO

Según la Directiva 2003/88/CE

- **Tiempo de trabajo:** Todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.
- **Tiempo de descanso:** Todo periodo que no sea tiempo de trabajo.

EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA CONEXIÓN PERMANENTE

El concepto de tiempo de trabajo se ha visto afectado por la aparición de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), principalmente en el aspecto espacial (permanecer en el trabajo) debido a la flexibilidad que han aportado al concepto lugar de trabajo. Por tanto, debemos entender éste en un sentido amplio, ya que existe la posibilidad de que el trabajador no se encuentre específicamente en su lugar de trabajo pero que esté desarrollando tareas relacionadas con el trabajo.

En contraposición al tiempo de trabajo, el tiempo de descanso se caracteriza porque no ha de existir ningún tipo de intromisión por parte del empleador en la vida privada del trabajador, que no debe estar sujeto a ninguna obligación relacionada con el trabajo. Este concepto también se ve afectado por la utilización de las NTIC para tareas vinculadas con el trabajo, como puede ser el simple hecho de revisar el correo.

Por tanto, la introducción de las NTIC en el ámbito laboral ha generado una mayor flexibilidad de la organización del trabajo, que pudiendo ser positiva, también puede aumentar las interferencias entre la vida personal y laboral debido al incremento del tiempo de trabajo y, por consiguiente, de la jornada laboral de las personas.

Este uso inadecuado de la tecnología puede generar problemas para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras que deben analizarse y evaluarse correctamente.

ESTADÍSTICAS EN ESPAÑA

En España, las estadísticas indican que el balance entre la vida laboral y personal no es satisfactorio. El 41% de los trabajadores y las trabajadoras se declara insatisfecho en materia de conciliación entre la vida personal y laboral.¹

Además, el 36,2% de las personas trabajadoras no desconecta lo suficiente cuando está de vacaciones, lo que supone un incremento del 1,2% respecto al valor obtenido el año anterior. Dato que se incrementa entre la población menor de 25 años hasta el 44,4%.²

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN COMO PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Como la barrera entre la vida laboral y personal está cada vez más difuminada, aumentando el tiempo de trabajo y ocasionando una serie de riesgos a los trabajadores y trabajadoras, principalmente de origen psicosocial, es necesario establecer mecanismos para el cumplimiento minucioso de los tiempos de trabajo y de descanso, así como para la correcta gestión y uso de los nuevos recursos tecnológicos en el ámbito laboral, en aras de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Para ello, la evaluación de riesgos tiene que tener en cuenta el uso de las NTIC y como pueden afectar a la organización del trabajo, las condiciones laborales y los factores psicosociales de carácter laboral.

Además, es importante que la acción preventiva vaya acompañada de la impartición de formación a los trabajadores y trabajadoras sobre la adecuada gestión del tiempo de trabajo y la priorización de tareas, así como de campañas de sensibilización sobre la desconexión digital y el desarrollo de habilidades de las NTIC. En definitiva, hay que ofrecer todas las herramientas y habilidades posibles para minimizar el impacto de estas tecnologías en las personas.

EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIALES EN EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Para UGT es imprescindible, que a través de la negociación colectiva, se introduzcan mecanismos para controlar el uso excesivo de las NTIC como herramientas de trabajo y se garantice el tiempo de descanso para garantizar la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Como ejemplo de la importancia de la negociación colectiva, podemos mencionar la Reforma laboral francesa de 2016, Ley 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, que ha introducido el derecho a la desconexión digital del trabajador con su empresa una vez finalizada la jornada laboral. Dejando en manos de la negociación colectiva, en empresas de más de 50 trabajadores, la definición del derecho, así como la inclusión de "*Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales*".

Por otra parte, desde UGT demandamos la introducción del derecho de desconexión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Estatuto de los Trabajadores, que regula la organización del tiempo de trabajo, para que sea un derecho más de todos los trabajadores, en materia de salud laboral y se garantice su cumplimiento.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV.: "*Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos Psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo*". UGT CEC. 2016.

¹ EDENRED-IPSOS: *Barómetro 2015. Bienestar y motivación de los empleados*

² Encuesta Adecco sobre Desconectar del Trabajo en Vacaciones. Fundación Adecco.

DEPÓSITO LEGAL: M-40187-2018

Con la financiación de: AI2017-0013



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

