

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y TIEMPO DE TRABAJO: EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN TECNOLÓGICA

ABSTRACT:

The new technologies open an interesting debate on the right of workers to the technological de-connection to control the limits of working hours and guaranteeing a minimum rest period for workers. This paper tries to configure the limits to secure worker's right to disconnect from the company at the end of the working day. To do this, we will work in depth in a comparative view of the French and the German laws as in these countries the regulation of this relevant issue in order to encourage the limitation between the personal and professional life of workers has already begun.

Conversación a la que va dirigida la contribución: “LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA PRODUCCIÓN”

Raquel Aguilera Izquierdo y Rosario Cristóbal Roncero, Profesoras Titulares de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid
(aguilera@der.ucm.es; rosariocristobal@der.ucm.es)

Desde su creación en 1919, uno de los temas de preocupación de la Organización Internacional del Trabajo ha sido el tiempo de trabajo. En el Preámbulo de la Parte XIII (Trabajo) del sistema de tratados de paz de Versalles, por el que se estableció la OIT, se previó expresamente la “reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo” entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo.

Esta preocupación por el tiempo de trabajo se refleja en el hecho de que precisamente el tiempo de trabajo es la materia del primer convenio de la OIT y en que a lo largo de los

años esta cuestión ha sido objeto de tratamiento en numerosos convenios, estudios generales y deliberaciones¹.

El debate sobre el tiempo de trabajo sigue siendo hoy día una cuestión de indudable interés. En este sentido, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han hecho surgir nuevas formas de organización del trabajo y con ellas nuevos problemas en relación con el tiempo de trabajo. En efecto, como señala el Informe de la OIT, *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, si bien las tecnologías de la información y la comunicación aumentan las posibilidades de trabajar a distancia y permiten conciliar mejor las responsabilidades familiares y personales, “la desaparición de la fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial.

¹ Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30). Estos dos Convenios establecen la norma general de 48 horas regulares de trabajo a la semana, con un máximo de 8 horas al día.

Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47). Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116). Estos instrumentos establecen el principio de la semana de 40 horas de trabajo.

Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14). Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106). Establecen la norma general de que los trabajadores deben disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas cada 7 días.

Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132). Toda persona a la que se aplique el Convenio debe disfrutar de al menos tres semanas laborables de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio.

Convenio sobre trabajo nocturno, 1990 (núm. 171). Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán tomar medidas para la protección de trabajadores nocturnos conforme con la naturaleza del trabajo nocturno. El trabajo nocturno está definido como todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana. También contempla alternativas al trabajo forzoso que han de ofrecerse a las mujeres para períodos específicos durante y después del embarazo.

Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175). Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección, el mismo salario básico, la misma seguridad social, así como unas condiciones de empleo equivalentes a las que han sido acordadas a los trabajadores a tiempo completo comparables.

Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos”.

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación están transformando la forma de desarrollar la prestación laboral. Esta transformación digital se está caracterizando principalmente por la integración de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de trabajo, así como en la aparición de nuevas fórmulas de teletrabajo que permiten estar conectados en todo momento sin necesidad de acudir físicamente al centro de trabajo.

Desde el punto de vista de la jornada de trabajo, el uso de las nuevas tecnologías plantea diferentes problemas ya sea la jornada laboral a distancia o presencial. Cuando la jornada laboral es presencial el trabajador puede sentirse obligado, directa o indirectamente, a continuar en contacto con la empresa a través de los distintos dispositivos tecnológicos que existen, de manera que ese tiempo de disponibilidad, durante el cual sigue vinculado a la empresa, puede plantear la duda de si no debería ser considerado como tiempo de trabajo, si bien, generalmente, no se considera como tal y, por tanto, es tiempo no retribuido y sin compensación alguna. Cuando la jornada laboral es a distancia es difícil establecer una diferencia clara entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Asimismo, el uso de las nuevas tecnologías ha hecho aparecer nuevos riesgos y nuevas enfermedades profesionales derivadas precisamente de esta sobreexposición tecnológica en el entorno laboral. Las nuevas tecnologías están provocando que se desdibuje, y en ocasiones casi desaparezca, la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador, de manera que “la eliminación de la rígida frontera entre tiempo de trabajo y descanso puede terminar generando una situación en la que el trabajo (...) lo invada todo y el trabajador ya no disponga de un tiempo de descanso genuino y propio”². Esta situación implica importantes riesgos para la salud de los trabajadores, no sólo riesgos físicos por el uso continuado de un dispositivo tecnológico, sino, especialmente, riesgos psicosociales como el tecnoestrés.

² L.MELLA MÉNDEZ: “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores” (I), *Trabajo y Derecho*, núm. 16, 2016, pág. 2.

El empresario tiene el deber de proteger la salud de los trabajadores y, en consecuencia, debe respetar de manera efectiva su derecho al descanso. En este sentido, en relación con las nuevas tecnologías, se ha abierto en los últimos tiempos un interesante debate sobre lo que se ha venido a denominar el derecho del trabajador a la desconexión tecnológica, con el fin último de controlar los límites de la jornada laboral y garantizar un tiempo mínimo de descanso al trabajador. Se trata, así, de establecer mecanismos legales para garantizar el derecho a la desconexión del trabajador con la empresa al concluir la jornada laboral.

Los problemas derivados de la falta de desconexión del trabajador con la empresa se pueden plantear tanto en los supuestos en los que la jornada de trabajo se realiza de forma presencial en la empresa, como en los supuestos de teletrabajo. Cuando el trabajo es presencial el problema de la desconexión tecnológica se plantea por la posibilidad que ofrecen las nuevas tecnologías de mantenerse en continuo contacto con la empresa. Por lo que se refiere al teletrabajo el problema se plantea por la ausencia de un control diario de la jornada laboral.

Un ejemplo claro sobre la trascendencia que este debate ha adquirido en los últimos tiempos es la Ley francesa 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conocida como Loi Travail o reforma laboral francesa de 2016³, que ha venido a regular el “derecho a la desconexión” laboral. La regulación del derecho a la desconexión del trabajador con su empresa una vez finalizada su jornada laboral en Francia ha ido precedida del informe METTLING en el que el Director General adjunto de ORANGE y redactor del informe que ha servido de base a la normativa francesa (Transformation numérique et vie au travail, septiembre de 2015) señalaba que la utilización de equipos informáticos por el trabajador fuera del horario laboral podía producir, en ocasiones, una sobrecarga de información y comunicación dañina para su vida privada por el riesgo de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales⁴.

³ Loi núm. 2016-1088, du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

⁴ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000646.pdf>. El informe cita varios ejemplos de acuerdos sectoriales o de empresa que han favorecido, antes de la entrada en vigor de esta ley, la desconexión de los trabajadores. Entre ellos, destaca el acuerdo de sector firmado en abril de 2014 entre Syntec y Cinov39 (patronales de empresas de tecnología francesas) y las centrales CFDT y CFE-CGC sobre duración del tiempo de trabajo, que establece la “obligación de desconexión de los sistemas de

Esta ley introduce un nuevo apartado 7 en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés, según el cual la negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá: “7º. 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, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección”.

De este modo, se abre en Francia “un espacio importante a la negociación colectiva en esta materia que deberá precisar el alcance, en ausencia de definición legal, de la desconexión”⁵. La normativa francesa pretende poner límites a los horarios continuos y a la disponibilidad plena de los empleados fuera del horario laboral. Algunas grandes empresas como ORANGE, MICHELIN o VOLKSWAGEN han comenzado ya a adoptar iniciativas y políticas corporativas sobre el derecho a la desconexión y el uso de los dispositivos móviles fuera del horario laboral. Por ejemplo, VOLKSWAGEN ha implantado para algunos empleados una política de bloqueo al acceso a comunicaciones corporativas en su teléfono móvil entre 18.15 y 07.00 horas.

En efecto, la modalidad de desarrollo “virtual” o “en red” de la actividad productiva (*vernetzte Mobilarbeit*) se ha generalizado en el modelo de relaciones laborales alemán a través de la negociación colectiva. El “trabajo móvil conectado a una red” (*vernetzte Mobilarbeit*) se presenta como un modo de desarrollo de la prestación laboral que ofrece

comunicación a distancia” de la empresa para determinados cuadros, a fin de asegurar su derecho a un período mínimo de descanso.

⁵ I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN y J.R. MERCADER UGUINA: “El permanente debate sobre la jornada laboral: una cuestión clásica (reducción del tiempo de trabajo) y otra reciente (el derecho a la desconexión del trabajo)”, Revista de Información Laboral, Ed. Aranzadi, núm. 10/2016.

un importante grado de autonomía al trabajador; sin embargo, le sitúa ante una posible exposición a una prolongación excesiva de su jornada de trabajo, y por ende, al incremento de su carga – e incluso presión- laboral.

Básicamente, en este contexto laboral los esfuerzos se centran en el establecimiento de criterios y orientaciones para facilitar el desarrollo de una regulación convencional que limite los posibles excesos de trabajo con un doble objetivo. De un lado, la ordenación de los límites de la jornada de trabajo para proteger la salud y la vida social de los empleados, y de otro, la configuración de la duración máxima de la jornada de trabajo como base para la fijación de la remuneración del trabajador; es decir, se vincula el salario al tiempo de trabajo tasado. En este sentido, la doctrina alemana señala como finalidad principal “el aprovechamiento de las posibilidades que ofrece esta forma de desarrollo de la prestación laboral para la mejora en la organización interna del trabajo, al tiempo que, se exige el establecimiento de unos límites para minimizar el riesgo de explotación y sobrecarga laboral de los trabajadores que opten por esta modalidad”⁶.

Para ello, los interlocutores sociales proponen criterios y prioridades en materia de “trabajo móvil conectado a una red” (*vernetzte Mobilarbeit*) y favorecer así su articulación en la negociación colectiva. Estos criterios van desde la delimitación de la configuración y significado del “trabajo móvil conectado a una red” –distinguiéndolo de otras formas de trabajo a distancia-, la determinación del carácter voluntario para el desarrollo de este trabajo, hasta la regulación de una prohibición expresa de trabajo durante los días fijados como de descanso semanal, fiestas y vacaciones, así como la ordenación del concepto de horas extraordinarias y su régimen jurídico. Y todo ello, en aras de la configuración de unos límites legales que permitan al “trabajador móvil” el derecho a la desconexión del trabajo.

Aunque con iniciativas menos concisas que las iniciadas por VOLKSWAGEN sobre el derecho a la desconexión, algunas empresas del sector automovilístico, BMW ó DAIMLER BENZ, han adoptado criterios sobre la regulación del “trabajo móvil conectado a una red” (*vernetzte Mobilarbeit*). Así, en BMW, bajo el lema “Trabajo flexible, desconexión consciente”, se prevé que los trabajadores que opten voluntariamente por el desarrollo de su prestación de trabajo a través de esta modalidad

⁶DÄUBLER, W.: “Entgrenzung der Arbeit-ein Problem des Arbeitsrech?”, *Soziales Recht*, 2014, pág. 45.

tengan el "derecho a no estar disponibles" para la empresa, salvo que se trate del tiempo de disponibilidad pactado dentro de la jornada ordinaria de trabajo. A través de acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores se puede transformar el trabajo presencial en trabajo móvil conectado a la red, y se determinan las condiciones de trabajo, los objetivos que se esperan del trabajador, así como también el tiempo de disponibilidad y no disponibilidad en el desarrollo de la prestación laboral⁷.

Por su parte, el acuerdo colectivo de BOSCH prevé "el trabajo móvil conectado a la red" como medida de distribución flexible del trabajo entre la empresa y el lugar de residencia del trabajador. Insiste, sin embargo, en que el desarrollo de la prestación laboral a través de esta modalidad no debe implicar ni el incremento ni tampoco la reducción del tiempo de trabajo pactado⁸.

En España el legislador todavía no se ha preocupado de esta cuestión, pero en la doctrina judicial podemos encontrar algunos pronunciamientos interesantes que se orientan en el sentido de reconocer al trabajador el derecho a la desconexión.

Así, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 17 de julio de 1997, declaró nulas las instrucciones establecidas por una empresa que obligaban a mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de sus teléfonos móviles con los de la empresa y los de todos sus clientes una vez concluida la jornada de trabajo. Considera la Audiencia Nacional que se sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa si se obliga a los empleados a desarrollar su actividad profesional o a estar pendientes de recibir instrucciones en todo momento, incluso en las horas no coincidentes con la jornada de trabajo asignada a cada uno de ellos, pues a ese resultado se llegaría si se vieran forzados a mantener una atención constante a sus teléfonos móviles en todo momento.

Por otro lado, la STSJ, Sala de lo Social, de Castilla y León de 3 de febrero de 2016, trata de clarificar el control empresarial de la jornada de trabajo en los supuestos de teletrabajo. Se cuestiona en la Sentencia el concepto de hora extraordinaria en aquellos casos en los que el trabajador realiza una parte del trabajo en su domicilio en la modalidad de trabajo a distancia (art. 13 ET) y mediante el uso de medios informáticos (correos electrónicos,

⁷ Regelung zur Mobilarbeit bei BMW, en "Mobiles Arbeiten", IGM, Frankfurt, 2015.

⁸ Betriebsvereinbarung bei Bosch, en "Mobiles Arbeiten", IGM, Frankfurt, 2015.

conferencias, realización de documentos e informes y remisión de reportes e informes por vía electrónica). En concreto alega la empresa recurrente que el domicilio es un espacio protegido por el derecho a la intimidad y la empresa no puede efectuar un control sobre lo que hace el trabajador en el mismo, de manera que si realiza horas extraordinarias ello es exclusiva decisión y responsabilidad del trabajador, que no puede repercutir económicamente sobre la empresa exigiendo su pago.

La Sentencia desestima el recurso de la empresa porque el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo y el control del tiempo de trabajo es responsabilidad de la empresa, que debe igualmente registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente (art. 35.5 ET). Recuerda la Sala que el respeto de los límites de jornada y descansos forma parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud, que es responsabilidad del empresario, a partir de la obligada evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos.

Por lo que se refiere a la posible vulneración del derecho a la intimidad por la introducción de medidas de control por parte de la empresa en el domicilio del trabajador, señala la Sentencia que será el trabajador el que pueda rechazar los mismos. Por otra parte en el caso del trabajo desarrollado con conexión a la internet el control del ejercicio laboral a distancia, mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red, no supone en principio y en condiciones normales invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio y además es susceptible de inspección y control por la Administración Laboral.

De este modo, para la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León, solamente si la empresa ha establecido pautas claras sobre el tiempo de trabajo respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornadas y descansos y si además establece, de acuerdo con el trabajador, instrumentos de declaración y control del tiempo de trabajo a distancia o en el domicilio, sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas y omitiendo los instrumentos de control empresarial pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su

cómputo como tiempo de trabajo. Pero en ausencia de estas pautas y criterios y de unos mínimos instrumentos de control no puede admitirse tal exceptuación, que sería equivalente a “crear un espacio de total impunidad y ilegalidad en el trabajo a distancia y el domicilio”.

Por tanto, según esta Sentencia en los supuestos de teletrabajo el empresario está obligado también a registrar la jornada del trabajador día a día y totalizarla en el período fijado para el abono de las retribuciones. Esta conclusión plantea la duda de si con esta obligación no se está desnaturalizando esta forma de organización del trabajo, pues aunque el horario de trabajo puede ser perfectamente verificable en el teletrabajo, por las mismas características del instrumento de trabajo, lo cierto es que el teletrabajador goza de una gran libertad en cuanto a la distribución de su jornada laboral.

En efecto, es indudable el efecto positivo que el teletrabajo tiene en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debido a la posibilidad que tienen los trabajadores de gestionar individualmente su tiempo de trabajo. Es este, precisamente, uno de los atractivos que tiene esta forma de organización del trabajo, donde lo trascendente no es el tiempo en que se realiza la actividad sino el resultado de la misma⁹. Los teletrabajadores trabajan muchas veces de noche, en días festivos, es decir, con horarios variables y personalísimos según sus necesidades. Es por ello que la doctrina laboralista ha puesto de manifiesto que resulta dudoso si es conveniente o no “normalizar lo anormal y lo probablemente anormalizable, dado que el ritmo del teletrabajador no es el de la empresa, y parece difícil prohibirle trabajar en las horas prohibidas”¹⁰.

Es cierto que las empresas deben dotarse de medios de control del teletrabajo con la finalidad de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y que la discrecionalidad del trabajador en la organización de su tiempo de trabajo no debe llevar a una falta de regulación en materia de jornada, pero la normativa que se adopte sobre la jornada laboral en el teletrabajo deberá conciliar la flexibilidad propia de esta forma de trabajo con la tutela de la seguridad y salud del trabajador.

⁹ J.THIBAULT ARANDA: *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, 2ª edición, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.

¹⁰ J.THIBAULT ARANDA: *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, 2ª edición, Consejo Económico y Social, Madrid, 2001.

Cuando el teletrabajo se pacta por objetivos, es decir, lo que se espera del trabajador es unos resultados, es más fácil calcular el tiempo que el trabajador puede invertir en la obtención de los mismos comparándolo con un trabajador que realice el trabajo de forma presencial. Los resultados a conseguir en el período pactado se fijarán en función de la jornada ordinaria de trabajo prevista legalmente. Los objetivos o resultados podrán pactarse de forma diaria, semanal, mensual, etc, y el trabajador podrá distribuir su jornada de trabajo como le convenga siempre y cuando al final del período pactado obtenga el resultado esperado.

Por otro lado, puede darse la situación de que la regla del teletrabajador sea la puesta a disposición del empresario o del cliente para quien se trabaja para resolver los problemas que se planteen, en cuyo caso será necesario fijar unas horas durante las cuales el trabajador estará a su disposición, respetando igualmente los límites sobre jornada máxima legalmente previstas.

Sin embargo, aunque la jornada máxima legalmente prevista debe ser tenida en cuenta a la hora de fijar los resultados que se esperan del trabajador o el período de disposición del mismo, la flexibilidad en la organización temporal del trabajo que caracteriza al teletrabajo impide que el teletrabajador esté sometido exactamente al mismo régimen de jornada laboral vigente a nivel nacional que ha sido previsto para el trabajador presencial.

En todo caso, el problema que plantea el teletrabajo en materia de jornada es que la flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo puede llevar a derribar las barreras que separan la vida privada de la vida laboral. Las nuevas tecnologías pueden llevar al teletrabajador a una situación de disponibilidad del empresario casi permanente al margen de los objetivos que haya pactado con la empresa o del período de tiempo de estricta puesta a disposición del empresario o cliente. En este supuesto, nos encontramos ante los mismos problemas que las nuevas tecnologías pueden plantear en la jornada del trabajador presencial y con ello en su vida privada y salud, si bien en el caso de los teletrabajadores estos problemas se pueden acrecentar aún más debido a la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Por ello, como señala el documento de Eurofound sobre el teletrabajo, “Working anytime, anywhere: the effects on the world of work”, el mayor reto del teletrabajo es el derecho a la desconexión, con el fin de limitar las consecuencias negativas que este tipo de trabajo puede tener para la salud y el bienestar,

debido a sus interferencias con la vida privada, la intensificación del trabajo y la realización de tareas adicionales o suplementarias.

Como venimos señalando, una de las características del teletrabajo es la libertad de organización del tiempo trabajo por el trabajador, pero el empresario al estar obligado a velar por la seguridad y salud en el trabajo debe controlar que el trabajador disfruta de los tiempo de descanso correspondientes. En este sentido, como señala el Convenio núm. 177 de la OIT de 1996 sobre el trabajo a domicilio, que entró en vigor en el año 2000¹¹, “la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio” (art. 7).

Los problemas que el uso excesivo de las nuevas tecnologías pueden provocar, tanto en el trabajo presencial como en el trabajo a distancia, debido a la falta de desconexión con el trabajo durante el tiempo de descanso, son difícilmente solucionables por el legislador, pues nos encontramos ante una materia muy casuística. Ahora bien, lo que sí puede hacer el legislador es prever que en los supuestos de teletrabajo o trabajo a distancia las partes pacten en el contrato de trabajo reglas específicas en materia de descansos, o que el derecho a la desconexión tecnológica, sea el trabajo presencial o a distancia, se incluya obligatoriamente en la negociación colectiva atendiendo a las características del trabajo en cada empresa o sector.

Será, por tanto, la negociación colectiva la que va a jugar un papel esencial en esta materia, debiendo la empresa ser consciente de los riesgos que las nuevas tecnologías y la posibilidad que éstas ofrecen de estar permanentemente conectados con sus trabajadores provocan para su seguridad y salud. La empresa debe estar bien formada en materia preventiva para conocer y hacer frente a todos los riesgos que pueden derivar de estos nuevos instrumentos de trabajo y, al mismo tiempo, resulta necesario que en las empresas se lleven a cabo acciones de concienciación y formación para un uso razonable de las herramientas de comunicación digitales por parte de sus empleados, ya sean trabajadores presenciales o a distancia. Empresas y trabajadores deben tomar conciencia

¹¹ Este Convenio no ha sido ratificado por España.

de los riesgos físicos y psíquicos que conlleva el exceso del tiempo de trabajo y la dependencia tecnológica.

El empresario, responsable de la seguridad y salud de sus trabajadores, debe ejercer un auténtico poder de control de su jornada de trabajo, tratando de evitar que los trabajadores hagan uso de los medios tecnológicos que les permiten estar conectados con la empresa fuera de sus horas de trabajo, salvo circunstancias excepcionales. Para ello, por ejemplo, puede implantar alertas en los medios tecnológicos puestos a su disposición por la empresa cuando el trabajador excede el tiempo de trabajo o utiliza esos instrumentos en tiempo de descanso. Estas medidas podrán adoptarse por el empresario incluso en los supuestos de trabajo a distancia pues la libertad de organización del tiempo de trabajo no implica que los trabajadores no deban respetar los tiempos de descanso legalmente previstos con la finalidad de no verse expuestos a riesgos potenciales para su salud¹².

¹² Como se señala en el estudio *El tiempo de trabajo en el mundo. Tendencias en horas de trabajo, leyes y políticas en una perspectiva global comparativa*, Sangheon Lee, Deidre McCann y Jon C. Messenger, Colección Informe OIT, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008, pág. 75, “existe evidencia de que una duración del trabajo de más de 48-50 horas por semana podría exponer a los trabajadores a riesgos potenciales para la salud”.