



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

# **El impacto de las nuevas tecnologías sobre la conciliación entre vida laboral y personal y familiar**

**TERESA COELHO MOREIRA**

Universidad de Minho

**vol. 3, no. 1, 2017**

ISSN: 2421-2695





## El impacto de las nuevas tecnologías sobre la conciliación entre vida laboral y vida personal y familiar

**TERESA COELHO MOREIRA**

Professora Auxiliar de Direito do Trabalho  
Universidade do Minho  
tmoreira@direito.uminho.pt

1. El equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar es una cuestión clave para todos los trabajadores y se relaciona con muchos otros ámbitos, tales como: la calidad del trabajo, la participación de las mujeres en el mercado laboral, la igualdad y la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y el envejecimiento activo.

Un uso cuidadoso y políticas de pueden fomentar una mayor igualdad de género y el impacto positivo en la empleabilidad de las mujeres <sup>(1)</sup> generar algunas condiciones previas necesarias para una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo y en general en la sociedad.

Según los datos presentados por Eurofound 4 de 5 trabajadores europeos sienten que tienen un buen equilibrio entre los tiempos de vida y los tiempos de trabajo <sup>(2)</sup>. Sin embargo, hay que destacar que estas cifras se refieren sólo a personas que trabajan efectivamente y no incluyen los que tuvo que dejar su trabajo debido a las necesidades de la familia o extra-profesional.

La conciliación entre vida personal y familiar incluye varias medidas relativas a diferentes aspectos de la vida del trabajador, pero, desde luego, no puede limitarse a las políticas de igualdad, ya sea sólo afectan a las mujeres.

---

<sup>(1)</sup> Cfr. *Gender equality and work life balance, Pillar of Social Rights*, Comissão Europeia, in <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=en>.

<sup>(2)</sup> Cfr. *Sixth European Working Conditions Survey 2015*, e *Foundation Focus*, n.º 19, 2016, p. 2.

Medidas de conciliación deben referirse a partes iguales entre hombres y mujeres y se deben considerar entre los elementos de la calidad de vida y como requisitos para un trabajo decente, en respuesta a los nuevos retos que se plantean en la sociedad.

2. Entre los nuevos desafíos de la sociedad contemporánea la introducción de las nuevas tecnologías digitales y un ordenador en el lugar de trabajo puede cambiar la organización del trabajo y al mismo tiempo introducir una mayor flexibilidad temporal. Gracias a las nuevas tecnologías, de hecho, el tiempo de trabajo se vuelve más y más flexible.

Este fenómeno, si, por una parte, puede conducir a una mejor gestión del tiempo de trabajo, sin embargo, también puede provocar una dilatación de la misma, especialmente si se tiene en cuenta que, a menudo, a la introducción de las tecnologías digitales y la flexibilidad de la jornada laboral se acompaña una evaluación del desempeño del trabajador en términos de resultados y ya no en el tiempo de trabajo. Esto puede dar lugar a una intensificación de los tiempos de trabajo. Yo saldré, de hecho, no significa siempre mayor libertad, sino que también puede dar lugar a la intensificación y concentración de los tiempos de trabajo y la invasión en el ámbito de la vida personal.

La posibilidad de trabajar "en cualquier momento y en cualquier lugar" que ofrecen las tecnologías, no puede dar lugar a la demanda de mano de obra "en cualquier momento y en cualquier lugar." El tiempo de trabajo, permitido por las nuevas tecnologías es probable que produzca nuevas prácticas de explotación y al mismo tiempo pone en cuestión el derecho fundamental de un descanso efectivo al final de cada jornada laboral. La separación entre los tiempos de vida y el tiempo de trabajo es cada vez menos visible, ya que desdibujan las fronteras entre la vida personal y la vida profesional.

Para evitar estos problemas se teoriza el "derecho a la desconexión" como una nueva frontera del derecho a la intimidad del siglo XXI en una fase histórica en la que se requiere a los empleados a estar conectados en todo momento y desde cualquier ubicación <sup>(3)</sup>.

La tendencia actual es la de requerir una mayor implicación de los trabajadores en asuntos de la empresa; esto conduce a la aparición de una dificultad objetiva para distinguir el día de trabajo por la vida privada y familiar de los trabajadores <sup>(4)</sup>.

---

<sup>(3)</sup> Cfr. A. SUPIOT, *Travail, droit et technique*, in *DS*, n.º 1, 2002, p. 21.

<sup>(4)</sup> Vedi A. SUPIOT, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016, pp. XXVII-XXIX.

En Francia, el derecho a la desconexión, gracias a su aplicación en los diferentes convenios colectivos, se expresa en la reciente reforma laboral. En el ámbito del Código del Trabajo, el artículo 2242-8 L, se establece que en las empresas de este derecho a más de 50 empleados deben ser disciplinados en el curso de las negociaciones anuales obligatorias. En particular, desde el 1 de enero 2017 se espera que en las negociaciones sobre el requerido "igualdad profesional y calidad de vida" se debe incluir el derecho de desconexión y mandos a distancia realizado por medio de equipos electrónicos con el fin de garantizar a todos los trabajadores el derecho a descansar, a la vida familiar ya la intimidad.

La verdadera pregunta es: ¿cómo asegurar la efectividad de este derecho?

Para lograr este objetivo, un papel clave puede ser desempeñado por los interlocutores sociales a través del diálogo social. Este instrumento, de hecho, se considera esencial para desarrollar un compromiso virtuoso sobre la flexibilidad del tiempo ligado a un enfoque de eliminación de vida que tiene en cuenta todos los intereses de las partes involucradas <sup>(5)</sup>.

En este contexto, consideramos muy positivo el acuerdo alcanzado por la Compañía Orange con las uniones (27 de septiembre de 2016), que establece que los trabajadores deben determinar los periodos de no uso del correo durante las horas de trabajo y en la reunión con el fin de mejorar la productividad del trabajo <sup>(6)</sup>.

Es de destacar también la regulación de la empresa Solvay (en febrero de 2016), que establece expresamente que es esencial "un buen uso del correo electrónico para aumentar la eficiencia en el trabajo y garantizar a todos los trabajadores el respeto del tiempo de trabajo y no-trabajo "con este fin, los trabajadores deben gestionar las prioridades, los tiempos de fraguado al responder a los mensajes, y otros en los que" desconectada antes de poder operar de manera eficiente en cuestiones importantes. "

---

<sup>(5)</sup> Cfr. T.COELHO MOREIRA, *Algumas questões sobre trabalho 4.0*, in *XX Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, coord. ANTÓNIO MOREIRA e TERESA COELHO MOREIRA, Almedina, Coimbra, 2017.

<sup>(6)</sup> Così K. KUSHLEV - E. W. DUNN, *Checking email less frequently reduces stress*, in *Computers in Human Behaviour*, novembro 2014, p. 220. Sul punto cfr. anche K. REINKE - T. CHAMORRO-PREMUZIC, *When email use gets out of control. Understanding the relationship between personality and email overload and their impact on burnout and work engagement*, in *Computers in Human Behaviour*, maio 2014, p. 502.

Esto parece un posible camino a seguir para lograr un compromiso virtuoso entre la flexibilidad horaria y el respeto de los tiempos de los trabajadores.

3. Un perfil más problemático es el de la introducción de las nuevas tecnologías (TIC) en el lugar de trabajo.

El derecho del trabajo es una de las áreas jurídicas que, por su propia naturaleza, se encuentra entre los más expuestos a la influencia de los cambios tecnológicos. Los sistemas de producción han sido sometidos a una continua modernización y la eficiencia del proceso técnico hasta el punto de que la introducción de nuevas tecnologías en el lugar de trabajo puede ser considerado como un rasgo permanente de esta rama de la *diritto*. Desde Adam Smith teorizó la idea de organización del trabajo, utilizando el ejemplo de la fábrica de alfileres, la historia de industrialización está estrechamente relacionada con los cambios ya la evolución de los métodos de organización del trabajo (7).

Así que después de la revolución agrícola, la tecnología industrial y la información, para lo cual un papel principal fue interpretado por la introducción de ordenadores, hoy en día nos enfrentamos a una verdadera revolución digital determinada de Internet y que ha dado lugar a un nuevo tipo de trabajo, llamada economía de trabajo digital de colaboración y / o trabajo en las plataformas digitales, y ha creado un nuevo tipo de horas de los empleados pagados en un logotipo desmaterializada y sin espacio y el tiempo (8).

Las tecnologías que forman la base de la revolución digital, las TIC aplicadas a la robótica, tecnologías de sensores, *cloud*, grandes volúmenes de datos, permiten procesar y se combinan con grandes cantidades de datos.

El potencial de estas nuevas tecnologías son la base de una nueva revolución en el ámbito de los sistemas de producción inteligentes y nuevas formas de trabajar que se llama "economía del compartir" o "economía de colaboración". Estas nuevas economías, junto con la promesa de un nuevo desarrollo importante también implican muchos desafíos. Estos desafíos requieren una acción protectora que involucra gobiernos, las empresas, los trabajadores y los individuos.

---

(7) Cfr. F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e Diritto del Lavoro: il rapporto individuale*, *DLRI*, n. 25, 1986, p. 203.

(8) J.E. RAY, *Qualité de vie et travail de demain*, in *DS*, n. 2, 2015, p. 148

Nos encontramos ante un cambio que no sólo es estructural, sino también y sobre todo funcional en el sentido de que ha cambiado fundamentalmente la manera de hacer que la oferta de trabajo. Esto implica una nueva concepción del derecho del trabajo, un profundo proceso de renovación de su ámbito de aplicación y el alcance de su esfera de protección, y una profunda reflexión sobre el nivel nacional, europeo o internacional de sus normas. Se puede hablar en este sentido de una nueva dimensión de la legislación laboral.

El trabajo está demostrando ser un factor clave en esta transformación y la revolución digital.

La gran transformación de la obra implica tanto trabajo 4.0 que trabajan en la economía del compartir que incluye tanto el Crowdwork o trabajar en las plataformas digitales es el trabajo bajo demanda a través de aplicaciones y, por lo tanto, no sólo la industria 4.0 Perfiles de lo que el futuro puede trabajo. Por supuesto, hay un concepto homogéneo o monolítica de este tipo de trabajo, ya que se utilizan diferentes métodos y diferentes formas de trabajo, que pueden variar de acuerdo con el servicio solicitado por el cliente y la complejidad de la calidad de servicio requerida para el trabajador digital.

En enero de 2016, el Foro Económico Mundial (), dijo que alrededor de 5 millones de puestos de trabajo serán reemplazados con la entrada en el mundo del trabajo de los robots y la inteligencia artificial y robótica en los próximos cinco años será clave para el avance del trabajo humano en todo el mundo.

Esto se traducirá inevitablemente en una pérdida de puestos de trabajo que se centrarán, sobre todo, en algunas áreas de alta intensidad de mano de obra humana y atacar de manera diferente a hombres y mujeres que destacan las cuestiones relativas a las diferencias de género y el paro femenino (<sup>9)</sup>, ya que muchas nuevas actividades se basan en el uso de las TIC y en la que actualmente siguen dominando los hombres y luego borrar la cuarta revolución industrial tendrán un impacto diferente en el trabajo de las mujeres y que los hombres.

Las mujeres, sin una intervención de apoyo, estarán en una situación peor que los hombres. Se estima que la pérdida de puestos de trabajo para las mujeres

---

(<sup>9</sup>) Cfr. WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs*, 2016

será de alrededor de 3 millones de puestos de trabajo <sup>(10)</sup>. Si no se hace nada con las políticas activas en el futuro las mujeres perderán las mejores oportunidades de carrera que amenazan con empeorar aún más la diversidad de género ya estaban antes. A la luz de esto, se considera esencial adoptar un enfoque holístico a esta situación y fomentar, a través de políticas reales de integración, una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. 4.0 El trabajo es una oportunidad sin precedentes para lograr la igualdad de participación de las mujeres en el mercado laboral, centrándose en la cuestión de género en el mercado del trabajo digital.

---

<sup>(10)</sup> Così C. FREY - M. OSBORNE, *The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation*, in <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk>, University of Oxford, Oxford Martin School, 2013