

Implicaciones de la informática en el ámbito laboral

M.^a PAZ SERRADILLA SANTOS

Abogado

AURELIA TRINIDAD NÚÑEZ

Licenciada en Derecho

TERESA VELÁZQUEZ RODRÍGUEZ

Licenciada en Derecho

(ESPAÑA)

INTRODUCCION

En 1705 Newcomen descubrió la máquina de vapor, motor de la Revolución Industrial que tuvo lugar durante los siglos XVIII y XIX y en la que la introducción de nuevas máquinas, capaces de sustituir el trabajo humano, liberó al hombre en gran parte de los trabajos y rutinas de orden físico. Esto supuso no sólo profundas transformaciones socio-económicas, sino que provocó además el nacimiento de una nueva realidad social con profundas implicaciones en el mundo del trabajo.

No menos importantes son las modificaciones que se están produciendo a raíz de la creación por la Universidad de Harvard en el año 1944 de la llamada Calculadora Automática de Secuencia Controlada (MARK I o ASCC), considerada como la primera computadora. Desde entonces estamos asistiendo a una de las mayores revoluciones de la organización industrial, con la introducción masiva en todos los sectores de las nuevas tecnologías. Podemos definir la historia de las computadoras como una historia de rápidas transformaciones, inusitada irrupción en la economía y profundas repercusiones en la sociedad.

La implantación de la informática es considerada como un cambio tan importante que, aún en contra de la opinión de algunos, se ha llegado a hablar incluso de «revolución informática», en correspondencia con la historia de la industria, o de «era de la información» entre otros nombres.

A semejanza de la revolución industrial, el desarrollo informático libera al hombre del trabajo físico (mediante la introducción de la robótica) pero también de las numerosas cargas intelectuales a que está sujeto en nuestra época.

Los cambios tecnológicos se han introducido prácticamente en todos los ámbitos de la vida, pero con tal celeridad que ha hecho imposible predecir sus efectos. Es patente que la introducción de la informática constituye un avance de gran utilidad; incrementa considerablemente el nivel de productividad, permitiendo la realización de trabajos a menor costo y tiempo. Otros beneficios generados por las computadoras son: mayor satisfacción en el trabajo, tanto a la hora de resolver problemas complejos como de evitar tareas repetitivas y aburridas; nuevas oportunidades de trabajo, con la creación de nuevos empleos en áreas de programación, operación de computadoras y sistemas de información, etc...

Pero, por otra parte también se pueden alegar implicaciones negativas producidas por el desarrollo informático, a saber: reducción de empleo; descalificación profesional, movilidad; problemas físicos y psíquicos, entre los que cuentan, trastornos visuales, problemas músculo-esqueléticos, despersonalización, sentimientos de frustración, etc.

Aunque es importante tener en cuenta estos aspectos negativos, consideramos que no debe rechazarse la incorporación de las nuevas tecnologías, ya que suponen un gran avance técnico, pero siempre que se adopten medidas básicas sobre:

- Garantías de empleo.
- Garantías laborales y profesionales.
- Garantías para la salud laboral de los trabajadores.
- Enriquecimiento del contenido de la tarea.
- Acciones formativas e informativas.
- Reglamentación en aspectos como: características requeridas a los equipos; correcto diseño del puesto de trabajo, condiciones de trabajo, etc.

Opinamos que ante la innovación tecnológica es imprescindible una permanente investigación de todas sus implicaciones en el ámbito laboral y ante la ausencia de normativa específica, se hace obligada la revisión de las vigentes y la creación de nuevas normas, lo suficientemente abiertas para permitir el control inmediato de futuras situaciones.

PRINCIPALES REPERCUSIONES DERIVADAS DEL USO DE LA INFORMATICA EN EL AMBITO LABORAL

El uso de la informática en el ámbito laboral puede tener consecuencias como las expuestas a continuación:

MOVILIDAD FUNCIONAL

Los cambios que conlleva el uso de la informática en el contexto laboral quedan plasmados en lo que se denomina «Movilidad funcional», pues en el seno de una empresa en que se esté presentando un proceso de informatización, ello va a provocar que determinadas labores sean objeto de reestructuración, de tal forma que se modifique, o incluso puede suceder a veces que se suprima, la actividad de uno o más empleados, lo cual trae aparejado una «movilización de puestos», ostensiblemente hacia niveles más trascendentes.

Se entiende por movilidad funcional, el cambio del trabajador a funciones distintas de las que habitualmente desempeñaba, lo que constituye una modificación del contrato de trabajo ya que da lugar a una alteración de uno de los elementos que lo integran, que es «el propio contenido de la prestación».

La movilidad funcional, en cuanto modificación unilateral del contenido objeto del contrato, manifestación del poder directivo del empresario, constituye una excepcional facultad que, por ello, debe ser contemplada restrictivamente y sometida a unas limitaciones. Así asociaciones profesionales, organismos gubernamentales, organismos internacionales de algunos países como Australia, Bélgica, Estados Unidos, Alemania, Japón, han elaborado numerosas normas generales, Repertorios tipo, Disposiciones específicas y Convenios Colectivos, con el fin de proteger al trabajador ante los cambios en sus puestos de trabajo debido al proceso de informatización. Se pretende que todo el personal afectado por el empleo de las nuevas tecnologías conserve su puesto de trabajo y si acaso esto fuere imposible que se le ofrezca otro de similares características e idéntica categoría y sueldo. En ningún momento la introducción del ordenador como medio de trabajo debe suponer un perjuicio para el status laboral del trabajador, pues en la mayoría de los casos son decisiones tomadas por el empresario sin proporcionar a los trabajadores información de cómo esta movilidad funcional les puede afectar, y así la mayoría de las Disposiciones, Convenios, Normas y repertorios vienen a exigir «que se notifique anticipadamente a los trabajadores y a sus representantes

sindicales información sobre los cambios previstos, para que en las decisiones de la dirección puedan tenerse en cuenta las opiniones de los trabajadores; que al mismo tiempo se les suministre información sobre el personal afectado, las modificaciones en la organización del trabajo, las necesidades en materia de formación, las reducciones de personal, los cambios de ocupación, la clasificación de los puestos de trabajo, e incluso en algunos casos, se solicita la creación de Comisiones Conjuntas (dirección/trabajador) u órganos consultivos destinados a evaluar y controlar los efectos de las nuevas tareas sobre los trabajadores o a elaborar normas generales». En España esta materia viene regulada en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, que a continuación vamos a analizar. Este artículo preceptúa que «La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la perteneciente al grupo profesional».

Por derechos económicos del trabajador debe entenderse la totalidad de las percepciones económicas del trabajador derivadas de la prestación de servicios, por ello no cabe incluir entre estos derechos las percepciones extrasalariales, dado que por su carácter indemnizatorio o compensatorio tan sólo se devengan cuando se produce la causa que las motiva (dietas, suplidos, quebrantos, etc...). En principio debe respetarse el anterior nivel retributivo del trabajador, integrado por la cuantía del salario base y los complementos salariales. Por lo que respecta a los complementos personales, de vencimiento periódico superior al mes, en especie, o de residencia, la movilidad funcional no les afecta. Los complementos por cantidad y calidad de trabajo, deben ser mantenidos en su cuantía íntegra, fundamentalmente porque estos complementos remuneran las lógicas consecuencias del grado de profesionalidad, especialización y dedicación del trabajador en el ejercicio de su actividad; por ello no parece razonable que, en los supuestos de movilidad funcional, se ignoren esas cualidades personales y profesionales ya acreditadas, en cuanto supondría una negación del grado de promoción económica alcanzado.

La movilidad funcional se efectuará también sin perjuicio de los derechos profesionales del trabajador. Estos derechos son los derivados de la profesión u oficio que ejerce efectivamente. El trabajador tiene derecho a la libre elección de profesión u oficio y a la promoción a través del trabajo, recogido en el artículo 35 de la Constitución Española. La libre elección se plasma al tiempo de celebración del contrato con el establecimiento de una prestación de servicios determinados que, a su vez, configuran el contenido de una concreta profesión u oficio.

El ejercicio de la profesión u oficio concertada voluntariamente con el empresario, obliga a éste a dar ocupación efectiva al trabajador en una actividad que no difiera sustancialmente con la acordada en su momento.

La promoción a través del trabajo lo es tanto **profesional**, es decir el derecho a acceder a una superior categoría, bien obteniendo una mayor consideración con su trabajo, bien desarrollando una nueva función que lleve implícito un superior reconocimiento, como **económica**; por ello las razonables expectativas de incremento económico han de ser tomadas en consideración en el supuesto de Movilidad Funcional.

En íntima conexión con la promoción a través del trabajo se encuentran la formación y el perfeccionamiento profesionales (art. 22 del Estatuto de los Trabajadores). Ambos se llevan a cabo en mayor o menor medida, a través del ejercicio continuado de la propia profesión u oficio; por ello, la asignación de una labor sustancialmente distinta de la que habitualmente desempeñaba, puede ir en detrimento de la formación permanente del trabajador, por lo que, en tal caso, podría ser ilícita la movilidad funcional. De ahí que el empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada a los trabajadores cuando cambien de puestos de trabajo.

El cambio de funciones no puede suponer para el trabajador una limitación de su derecho a la realización de estudios formativos o perfectivos. La movilidad funcional está limitada por las titulaciones académicas o profesionales exigidas para ejercer la prestación laboral.

Asímismo, deberá respetar la pertenencia del trabajador a su grupo profesional. La clasificación profesional se realizará por acuerdo entre el trabajador y el empresario, con sumisión a los términos establecidos en los Convenios Colectivos y, en su defecto, en las normas reglamentarias laborales (art. 16.4 Estatuto de los Trabajadores).

Por clasificación profesional se entiende la asignación de una determinada categoría al trabajador de un grupo profesional, asignación que se efectúa en razón de las funciones concretas a realizar. Por la realización de funciones de otra categoría se respetará, como mínimo el salario correspondiente a la que ostente. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tiene reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Después de este análisis podemos apreciar que en los supuestos donde se produzca movilidad funcional por la introducción de la informática en las empresas es perfectamente aplicable esta regulación dentro de ese sector.

CONTRATACION

En el contrato de trabajo del personal informático se deberían incluir de forma específica determinadas cláusulas que en esta materia cobran especial relevancia, dado que el trabajador va a manejar Información Confidencial que por ser tal, es de sumo interés para la empresa; tales cláusulas serán

las relativas al Deber de Buena Fe y Secreto Profesional, el Deber de No Concurrencia, el Pacto de Exclusividad y el Pacto de Permanencia. Tanto trabajador como empresario van a tener que ajustar sus conductas a las reglas admitidas como demostrativas de rectitud y honestidad. El trabajador y empresario han de someter sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe, pues el trabajador tiene como deber básico cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, deber que alcanza también al empleador o empresario en cuanto es una OBLIGACION MUTUA de lealtad y de honradez propia del contrato de trabajo; es una exigencia de comportamiento ético en el ámbito contractual. La transgresión de la buena fe contractual puede constituir un incumplimiento grave y culpable del trabajador que puede ser causa de despido; así mismo puede ser un incumplimiento grave la transgresión de la buena fe por parte del empresario, pudiendo ser causa justa para que el trabajador solicite la extinción de su contrato con derecho a una indemnización que debería estar igualada a la del despido improcedente.

Las manifestaciones de este deber de Buena Fe son:

–SECRETO PROFESIONAL: El trabajador informático que en el ejercicio de su trabajo va a manejar información confidencial tendrá que estar obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresario, lo mismo durante la vigencia de su contrato que después de su extinción. El incumplimiento del deber de secreto puede llegar a ser muy grave debido a que puede producir a la empresa perjuicios irreparables, por lo que debería estar sancionado con el despido del trabajador, obligándole a indemnizar daños y perjuicios al dueño de la empresa o incluso podría ser castigado por un delito de Revelación de Secretos, tipificado en nuestro Código Penal.

–EL DEBER DE NO CONCURRENCIA: Al trabajador informático se le podría exigir, por razones de seguridad y para evitar perjuicios en la empresa donde va a desarrollar su labor, que durante la vigencia del contrato no pueda efectuar prestación laboral para diversos empresarios cuando tenga que dedicarse a actividades de la misma o similar naturaleza de las que está ejecutando en virtud de su contrato de trabajo, pues es evidente que todo trabajo idéntico o similar, y más aún si se desarrolla en la misma localidad, puede producir tal perjuicio.

Si esta concurrencia desleal se produce se va a considerar como una transgresión de la buena fe contractual, pudiendo llevar aparejado el despido del trabajador, si constituyera un incumplimiento grave y culpable. Una vez extinguido el contrato de trabajo, el empresario y el trabajador están facultados para pactar la no concurrencia de este último, con determinados requisitos de duración, compensación económica, etc.

El empresario que, por interés industrial o comercial, proporcione a sus trabajadores una formación adecuada para desempeñar sus funciones, le va a

interesar que el tiempo y el dinero que ha empleado en ellos le proporcionen un buen rendimiento, y por supuesto la seguridad de que sus trabajadores van a continuar a su servicio y no van a marchar a otras empresas, al menos durante un tiempo prudencial, que podría ser dos años, pues no sería raro que se produjera lo que se suele conocer como «piratería de empleados» yendo en detrimento del empresario que les proporcionó la formación adecuada produciéndole un grave perjuicio; en vistas de esto, en el contrato de trabajo del trabajador informático además de las cláusulas anteriores se podrían incluir las referentes al **Pacto de Exclusividad** y al **Pacto de Permanencia**.

–**PACTO DE EXCLUSIVIDAD**, o también de plena dedicación, que puede ser concertado entre trabajador y empresario y que impide al trabajador prestar sus servicios en otra empresa aún cuando ello no supusiera concurrencia desleal. En este caso, el trabajador informático tendría derecho como contraprestación a una compensación económica por su plena dedicación.

–**PACTO DE PERMANENCIA**. En el supuesto de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados, como puede ser la informatización de la empresa, podrá pactarse de forma clara y concreta en el contrato, la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El pacto de permanencia tendría que tener una duración determinada y el plazo se deberá contar a partir del momento en que finaliza la especialización facilitada al trabajador, sin incluir el período durante el cual se recibe la referida especialización.

Por estos motivos que acabamos de exponer sería aconsejable que, ya desde las Facultades o Escuelas Universitarias, se ofrezca formación sobre deontología profesional, inculcando a los futuros trabajadores informáticos lo importante que puede llegar a ser un comportamiento ético, ajustado a la buena fe, a la honradez, lealtad y rectitud en el desempeño de labores futuras y que redundará tanto en beneficio propio como ajeno.

DESEMPLEO

No cabe duda que el uso de la informática genera empleo; así se han creado nuevas categorías profesionales tales como Técnico de sistemas, Analista titulado superior, Analista de aplicaciones, Analista Programador, Programador y otras, pero como contrapartida y debido a la automatización de actividades quedan vacantes muchos puestos con el consiguiente desempleo, tan negativo para la sociedad.

Se trata de un fenómeno significativo y de grandes repercusiones, ya que los ordenadores y la informática en general han incursionado en todos los ámbitos. Estas repercusiones pueden analizarse desde dos ópticas diferentes:

1. Por un lado, están los despidos que se producen como consecuencia de la inadaptación del trabajador a los cambios tecnológicos introducidos en la empresa.

En este sentido parece necesaria una normativa que proteja a los trabajadores en sus puestos de trabajo. La introducción de nuevas tecnologías no debe suponer una disminución del número de trabajadores fijos en plantilla. Aquellos trabajadores que no puedan adaptarse a estos cambios deben contar con otro tipo de trabajo, sin pérdida de salario, categoría profesional o prestaciones. Numerosas disposiciones estipulan de forma categórica que no se producirán despidos de empleados debido a la informatización de la empresa donde trabajan.

Si se anulan puestos de trabajo debido a la racionalización derivada de la instalación de ordenadores, el empleador debe ofrecer a los trabajadores un empleo equivalente en otro lugar de la empresa. Estos cambios de empleo no deben acarrear ninguna disminución de los niveles acordados de sueldo ni de las sumas adicionales que normalmente se abonan.

Los despidos ocasionados sin tener en cuenta estas medidas podrían ser calificados como improcedentes.

2. Por otro lado, la reducción de empleo provocada por la informática se debe también a una menor contratación debido a una disminución en la necesidad de adquirir mano de obra. Aumentan las facilidades de gestión, con rapidez y seguridad en las labores rutinarias para las que se requería anteriormente un gran volumen de empleados. Se multiplica la actividad comercial y la aplicación de nuevos y creativos métodos en los negocios con una dinámica mayor, con la posible sustitución del hombre por la máquina y una tendencia creciente hacia las fábricas sin trabajadores y las oficinas sin empleados.

El problema, no obstante, puede agravarse si no existe renovación tecnológica ya que, según demuestran los estudios, esto supondría una pérdida de competitividad que desembocaría a medio o largo plazo en un desempleo aún mayor.

CONDICIONES DE TRABAJO

A. JORNADA LABORAL Y PAUSAS DE DESCANSO

Por jornada de trabajo se entiende el tiempo que ha de dedicar el trabajador a la ejecución de su trabajo.

Las primeras fases de la Revolución Industrial se caracterizaron por las jornadas agotadoras, hábito que ha cambiado considerablemente en nuestro días, y aún más, gracias a los avances tecnológicos y a la informatización de las actividades que permiten un incremento de los rendimientos y una reducción del tiempo empleado para conseguirlos.

Es inevitable por tanto, referirse a la organización de trabajo partiendo de estos avances y analizar en qué medida los horarios de trabajo pueden ser modificados, reducidos o limitados.

El uso de ordenadores puede reducir considerablemente el número de horas dedicadas al trabajo con la posible reducción de la jornada. Sin embargo, hay que tener en cuenta que esta reducción puede ser necesaria porque se trata de actividades que generalmente requieren una disposición física y/o mental muy especial y que pueden provocar trastornos en caso de exceso de horas situado frente al ordenador. En este sentido, resultaría muy beneficioso no controlar excesivamente el ritmo y la carga del trabajo, teniendo en cuenta criterios de productividad. Sería conveniente también que el trabajador controle la labor que realiza evitando las tareas repetitivas y monótonas y cualquier factor que contribuya a la creación de tensiones, convirtiéndose en objetivo prioritario la eliminación de motivos que puedan ocasionar dichas tensiones, como única forma de obtener unos resultados óptimos derivados del trabajo con ordenadores.

De todo esto se deriva que no es aconsejable trabajar durante más de cuatro horas seguidas con ordenador y sería positivo la alternancia de esta actividad con trabajos de otro tipo para que las tareas desarrolladas sean creativas y valorizantes.

La mayoría de las disposiciones al respecto recomiendan limitar el trabajo con ordenadores a un máximo del 50% de la jornada laboral, cobrando una importancia considerable el establecimiento de pausas, de modo que el trabajador tenga la posibilidad de efectuar interrupciones habituales para evitar en la medida de lo posible las posturas rígidas, movimientos penosos y fatiga visual.

Generalmente se recomiendan pausas de descanso de diez a quince minutos por cada dos horas de trabajo continuo y se considera bastante conveniente que se tomen fuera del lugar de trabajo (art. 7 de la Directiva 89/391).

B. VACACIONES Y DIAS DE DESCANSO

La sustitución del trabajo por el ocio durante un periodo de cierta duración tiene efectos psíquicos hoy reconocidos como muy saludables. En el caso de trabajadores informáticos es conveniente contemplar que tanto las vacaciones, como los días de descanso, deban ser lo suficientemente satisfactorios como para producir una recuperación física y, en especial, mental en cuanto al tipo de actividad desempeñada.

Al estar sometidos los trabajadores informáticos a unas condiciones que pueden provocarles tensiones, cansancio físico y mental, podría plantearse la posibilidad que tuvieran libertad para elegir el periodo vacacional del que disponen cuando lo consideren más oportuno, ya que en otro caso podría repercutir negativamente en la empresa o lugar de trabajo; incluso sería con-

veniente la concesión de vacaciones o algún día de descanso adicionales, ya que al tratarse de trabajadores que manejan gran volumen de información, en muchos casos confidencial y de gran importancia para la empresa, podrían ocasionar graves trastornos a la misma si desempeñan su trabajo forzosamente y sin el reconocimiento de descansos especiales oportunos.

C. SALARIOS

El salario, que normalmente se fija dependiendo de las circunstancias laborales, presenta particularidades en el caso de los trabajadores informáticos en función de sus características objetivas y subjetivas.

Se trata de una actividad muy cotizada en la actualidad y que puede llegar a poner en tela de juicio el principio de igualdad de salarios ante condiciones laborales idénticas ya que en estas situaciones el salario puede ser diferente por sobrevalorarse en el presente la actividad informática.

FORMACION DEL TRABAJADOR

Los cursos de formación cobran gran importancia, convirtiéndose en la única forma que tiene la empresa para enfrentarse al cambio tecnológico, adaptándose a él y superándolo. Mediante ellos los trabajadores reciben información y conocimientos nuevos y necesarios para mantenerse en sus puestos de trabajo que, debido a la informatización, sufren alteraciones considerables.

Muchas disposiciones se refieren a estos cursos de formación y, en la mayoría de ellas, se establece que debería ser la dirección empresarial la encargada de impartir dicha formación a todos los trabajadores que utilicen ordenadores y también a aquellos cuyos puestos estén indirectamente afectados.

Las condiciones generales de la formación pueden ser negociadas por los sindicatos.

En cualquier caso, es el empleador quien debería sufragar todos los gastos de formación durante el tiempo que sea necesario.

La formación debería referirse a la totalidad del sistema computadorizado y ser lo más adecuada posible para que los trabajadores puedan desempeñar las tareas de una manera competente y en condiciones de seguridad.

Sería conveniente que los cursos de formación fueran considerados como tiempo efectivo de trabajo y se desarrollaran dentro de la jornada laboral, si fuera posible; en caso contrario se abonarían como horas extraordinarias.

En algunas reglamentaciones se especifica la duración conveniente de la formación, variando según los casos, y el momento en el cual debería llevarse a cabo.

Hay que hacer referencia a la labor que la Administración está llevando a cabo mediante el reciclaje de los trabajadores en las tareas informáticas. Se trata de una necesidad planteada en los últimos años para dar la posibilidad al personal de incorporarse a las nuevas tecnologías de la gestión, documentación, información...

DISEÑO ERGONOMICO DEL PUESTO DE TRABAJO INFORMATICO

ERGONOMIA (del griego érgon, trabajo, y nomos, ley norma) es una disciplina que, apoyándose en las investigaciones de la biología y la ingeniería, tiende a lograr la adaptación óptima del trabajo al hombre con el fin de asegurar el máximo de bienestar al factor humano en la vida laboral.

Si para Taylor y sus discípulos lo fundamental era el perfeccionamiento de la máquina y los sistemas de trabajo, sin preocuparse demasiado por las repercusiones humanas de este perfeccionamiento, para la Ergonomía, el punto central de referencia es el hombre, ya que parte del principio de que la máquina puede ser modificada y adaptada a las posibilidades y limitaciones de éste.

Según la OMS existe una estrecha relación entre un mal diseño del lugar de trabajo y la aparición de tensión física y mental que puede repercutir directa y negativamente en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Asímismo, el Consejo de las Comunidades Europeas, entre los «Considerandos» que le llevan a adoptar la Resolución 88/C28/01 de 21 de Diciembre de 1987 sobre SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO indica que «El desarrollo del crecimiento y la mejora de la productividad tanto a nivel de empresa, como a nivel de economía de la Comunidad, dependen, entre otras cosas, de la calidad del medio de trabajo, de las posibilidades que tienen los trabajadores de influir sobre el medio de trabajo con vistas a proteger su salud y seguridad así como de la motivación de estos».

De igual forma, Consejo y Comisión comparten la opinión de que «La protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores también debe incluir medidas referentes a la ergonomía en los lugares de trabajo».

Un hecho innegable es que las nuevas tecnologías se han adueñado de nuestra época, pero su incorporación, que supone una amplia modificación de las condiciones de trabajo, se ha hecho en la mayoría de los casos con total ausencia de criterios ergonómicos, como quien coloca una máquina de escribir en la mesa de un empleado.

Así tanto en el ámbito de la ofimática como en otros sectores ha habido quejas por parte de los sindicatos y de los que trabajan con pantallas debido a una falta de adecuación del mobiliario y del ambiente de trabajo a las nuevas máquinas.

Esto ha provocado que organismos gubernamentales, organizaciones internacionales, asociaciones profesionales, institutos de investigación y sindicatos se hayan preocupado en elaborar normas generales y directrices-tipo relativas a factores ergonómicos en puestos de trabajo que incluyen pantallas de rayos catódicos y que van dirigidas principalmente a los representantes de los trabajadores que participan en las negociaciones colectivas, al personal responsable de la selección e instalación de las pantallas y a los trabajadores que las utilizarán.

Estas directrices abarcan aspectos como el diseño de la pantalla, el teclado y el mobiliario; el tamaño y disposición del puesto de trabajo; la iluminación; la temperatura; la humedad y la ventilación; el equipo eléctrico; el control del ruido, las características de las paredes, cortinas, suelo, techo, etc...

Aparte de la existencia de estas normas que han sido incluídas en numerosos convenios colectivos, el Consejo de las Comunidades Europeas ha aprobado en fecha 29 de Mayo de 1990, la quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE. En la misma se considera que los aspectos ergonómicos son especialmente importantes para los puestos de trabajo que incluyen pantallas de visualización y en base a ello, obliga a los empresarios a realizar un análisis de los puestos de trabajo y adoptar las medidas oportunas para paliar los riesgos.

En el Anexo se especifican las disposiciones mínimas que deberán respetar los puestos de trabajo con pantallas y que se refieren a tres apartados concretos:

1. EQUIPO, que incluye:

- Pantalla
- Teclado
- Mesa o superficie de trabajo
- Asiento de trabajo

2. ENTORNO, refiriéndose a:

- Espacio
- Iluminación
- Reflejos y deslumbramientos
- Ruidos
- Calor
- Emisiones
- Humedad

3. INTERCONEXION ORDENADOR/HOMBRE

Como se puede observar, a diferencia de las directrices antes mencionadas, en esta Directiva no se hace alusión a aspectos referentes a las condiciones del local: suelos, ventanales, cortinas, paredes, etc... características muy importantes a tener en cuenta ya que de ello depende también la mayor o menor comodidad de los trabajadores, afectando principalmente a su confort visual.

Por ello se recomienda no utilizar acabados brillantes en paredes, techos y suelos; que los ventanales vayan provistos de persianas, preferiblemente laminillas horizontales regulables; que las superficies acristaladas sean inferiores al 25% de la superficie al sol del local, siendo muy importante que el operador pueda regular en cualquier momento la iluminación.

La Directiva a la que nos hemos referido obliga a los empresarios a adoptar las medidas oportunas para que los puestos de trabajo que en fecha 31-12-92 estuviesen ya en servicio se adapten a las disposiciones mínimas recogidas en el Anexo en un plazo de cuatro años a partir de dicha fecha, y los puestos de trabajo que se pongan en servicio por primera vez después de esta fecha, cumplan estas medidas desde un principio.

Consideramos que es muy importante que las normativas encargadas de regular estos aspectos revistan una naturaleza dinámica y sean susceptibles de ser revisadas con cierta frecuencia a fin de tener en cuenta los últimos hallazgos de la investigación. Así mismo, es importante que tanto los trabajadores como sus representantes sindicales ofrezcan su opinión, participando de algún modo en el diseño ergonómico de su puesto, así como que tengan la posibilidad de acceder a expertos en ergonomía, corriendo la empresa con los gastos correspondientes.

RIESGOS PROFESIONALES. SU PREVENCIÓN

Uno de los más graves problemas, entre los muchos que afectan al mundo del trabajo, y que por ello merece especial relevancia y consideración, es el relativo a los riesgos a que están expuestos los trabajadores en su actividad laboral, ya que constituyen agresiones directas a uno de los derechos fundamentales del trabajador: el derecho a la salud y a la integridad física.

Es incuestionable que debe quedar garantizada la salud en el empleo y para ello es necesario aplicar todas las medidas posibles de prevención y protección en una participación conjunta de autoridades, empresarios, trabajadores y sus representantes. Nuestra Constitución no es ajena a este problema y ordena a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2).

Según el artículo 4.2. del Estatuto de los Trabajadores en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho «a su integridad física y a una ade-

cuada política de seguridad e higiene» y a tenor de lo dispuesto en el artículo 19.1 «el trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene». El propio trabajador tiene el deber de «observar las medidas de seguridad e higiene» (art. 5º b, ET), punto sobre el que vuelve a insistir el artículo 19.2.

La introducción progresiva de la informática en el mundo laboral incide también de forma directa en aspectos relacionados con la salud en el trabajo, y ello hace imperiosa la necesidad de atender a estas nuevas situaciones, dando respuestas a los nuevos problemas que plantea una sociedad altamente tecnificada en el mundo del trabajo.

Si bien es cierto que frente al endurecimiento masivo de las condiciones de trabajo de otras épocas las nuevas tecnologías incorporan una mejora sustantiva en las condiciones de seguridad, no debemos estar ajenos a los problemas de salud que se han asociado frecuentemente a la introducción de los equipos informáticos.

Aunque hasta el momento no se ha registrado ninguna patología que pueda calificarse como grave, sí que es constatable la aparición de problemas de orden visual, músculo-esqueléticos, alergias y similares, así como stress, fatiga y otros problemas psicológicos (depresión, irritabilidad...) debido a la exigencia, en muchas ocasiones, de máxima concentración, a la monotonía del trabajo, etc., repercusiones que pueden llegar a convertirse en irreversibles.

A este respecto tenemos los estudios que sobre ergonomía informática se han realizado en Suecia (1976), Francia (1978), Alemania (1979), Suiza (1981), y algunos otros países que mencionan los trastornos físicos (irritación de ojos, dolores frontales, miopía, dolores musculares, de columna, hombros, mareos, etc.) y psicológicos (atrofia, fatiga, ansiedad, mecanización, sensación de inutilidad, despersonalización...) que pueden traer consigo el uso de las computadoras.

Una molestia muy dolorosa que se conoce como «síndrome del tunel carpiano» es debida a una falta de relajación de la mano en el teclado o a una altura o inclinación inadecuadas de éste; forma parte de las llamadas lesiones por compresión repetida, que ya han llevado a los tribunales a varios fabricantes de ordenadores en Estados Unidos, ya que puede llegar a inutilizar al trabajador, al limitar de forma grave su coordinación y su habilidad manual.

En el caso concreto de mujeres embarazadas, un estudio realizado en Japón por la Federación de Trabajadores Sohío, ha evidenciado la existencia de afecciones (fatiga, partos prematuros) en aquéllas que desempeñaban sus trabajos con ordenadores.

La Unión General de Trabajadores de España, recomienda en su «Guía Técnica para el trabajo ante pantallas» que mientras no se disponga de pue-

bas irrefutables sobre la seguridad del trabajo con ordenadores, las mujeres embarazadas deberían tener derecho a efectuar otro trabajo.

En cuanto a los temores respecto a posibles riesgos por radiaciones, no existe nada definitivo, aunque se cree que pueden surgir en equipos anticuados; por ello, sería recomendable que se informara con cierta frecuencia a los representantes de los trabajadores o a estos mismos sobre los niveles de radiaciones existentes, con el fin de tomar las precauciones necesarias. Asimismo, para su detección es conveniente una revisión periódica de los equipos por parte de técnicos cualificados.

Como hemos mencionado más arriba, el Consejo de las Comunidades Europeas, en fecha 29 de Mayo de 1990, aprobó la Directiva referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativa al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. De ella destacaremos lo siguiente: en su artículo 3 obliga al empresario a realizar un análisis de los puestos de trabajo con el fin de evaluar las condiciones de seguridad y salud que ofrecen para sus trabajadores, en particular en lo que respecta a los posibles riesgos para la vista, los problemas físicos y de cansancio mental. En cuanto a la protección de los ojos y de la vista afirma que éstos se «beneficiarán de un reconocimiento adecuado realizado por una persona que posea la competencia necesaria». Se realizarán tanto antes de iniciar el trabajo como de forma periódica posteriormente y cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse al trabajo con una pantalla de visualización (art. 9). En el mismo artículo menciona que deberán proporcionarse dispositivos correctores especiales si se demuestra que son necesarios y no pueden utilizarse los normales pero que, «en ningún caso las medidas que se adopten en aplicación del presente artículo deberán implicar cargas financieras adicionales para los trabajadores».

También se concede importancia tanto a la información y formación que deben recibir los trabajadores y sus representantes sobre cualquier medida relativa a la seguridad y salud que se adopte en cumplimiento de la presente Directiva, como a la consulta y participación de los mismos en estos asuntos.

Un aspecto que, a pesar de su importancia, no es recogido adecuadamente en la legislación laboral es el relativo a los problemas psíquicos que puede provocar el trabajo con ordenadores. Si bien, como se ha dicho anteriormente, estudios ergonómicos han constatado la aparición de trastornos psicológicos provocados por el uso de computadoras, no se ha llevado a cabo una regulación que los contemple o que tenga por finalidad su protección o prevención, a pesar de que sus consecuencias pueden ser tan graves como las derivadas de los trastornos físicos. Por ello, considerando que el trabajo no debe suponer un menoscabo en la salud del trabajador en ningún sentido, se hace imprescindible una revisión de la normativa vigente a fin de recoger estos problemas.

INVENCIONES DEL TRABAJADOR. ¿A QUIEN CORRESPONDEN? DERECHOS DE AUTOR. (*)

La aplicación diligente del trabajador en la realización de su trabajo puede dar lugar a unos determinados resultados: descubrimientos, invenciones, creaciones intelectuales..., de especial interés para el empresario.

El problema que abordamos es el que se produce cuando el Programa (Software) es creado en el marco de la relación laboral, que se va a considerar como OBRA AUTORAL y no como Invención, pues su protección en la legislación española viene recogida en la Ley de Propiedad Intelectual, es decir, por la vía de los Derechos de Autor y no por la vía de las Patentes.

El trabajador adquiere un Derecho Moral de Reconocimiento de la Autoría material de la obra que ha creado dentro de su centro de trabajo, ya sea bien durante las horas de trabajo o fuera de ellas. Sin embargo, se va a producir la CESION DEL CONTENIDO PATRIMONIAL DEL DERECHO DE AUTOR, que lo va a detentar el empresario y esta cesión se produce de la manera prevista en el artículo 51 de la Ley de Propiedad Intelectual. Conforme a éste, el empresario sea o no un fabricante de Bienes informáticos, si no ha existido pacto expreso en contrario, adquirirá en exclusiva el Derecho de Explotación del Programa «con el alcance necesario para el ejercicio de su actividad habitual en el momento de entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral» (art. 51.2 Ley de Propiedad Intelectual), sin poder disponer de la misma «para un sentido o fines diferentes, pues el Autor no ha procedido a desprenderse de ella de una forma definitiva» (art. 51.3 LPI).

Es así, que la legislación que regula esta materia queda una vía abierta a la posibilidad de que el trabajador al que se le ha reconocido la Autoría Material de la obra, pueda ostentar algún derecho de tipo económico, de compensación salarial de ese trabajo realizado, si existiese un acuerdo con el empresario plasmado por escrito en este sentido. De lo contrario los derechos de explotación van a corresponder en exclusiva al empresario.

La regla general, en materia de cesión de los Derechos Patrimoniales de una creación intelectual, artística o científica, que se contiene en la actual Ley de Propiedad Intelectual Española, es que los contratos de explotación que se refieren a aquéllos no comportan la venta o enajenación de la obra, es decir, no comporta un acto de disposición definitiva; así lo recoge el artículo 43 de la Ley de Propiedad Intelectual. Idénticamente a este precepto, el artículo 2.3 de la Directiva 91/250/CEE, sobre Protección Jurídica de los Programas de Ordenador, prevé que «cuando un trabajador asalariado cree un Programa de Ordenador en el ejercicio de las funciones que le han sido confiadas, o siguiendo las instrucciones de su empresario, la titularidad de los derechos económicos correspondientes al Programa de Ordenador así creado corresponderán, exclusivamente, al empresario, salvo pacto en contrario».

La cesión del contenido patrimonial del Derecho de Autor habrá de efectuarse en documento público e inscribirse en el Registro de la Propiedad Intelectual.

BIBLIOGRAFIA

-DERECHO INFORMATICO. JULIO TÉLLEZ VALDÉS. Universidad Nacional Autónoma de Mexico, 1991.

-TRABAJO CON PANTALLAS DE VISUALIZACION. Oficina Internacional del Trabajo, 1988.

-DERECHO DEL TRABAJO. MANUEL ALONSO OLEA. M.^a EMILIA CASAS BAAMONDE. Universidad Complutense.

-ACTAS DEL X CONGRESO NACIONAL DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO. (Granada, 14, 15 y 16 de Noviembre de 1984). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

-PRACTICA LABORAL. Ediciones Deusto, S.A.

-PUBLICACIONES PERIODICAS DE LA LEY. M.^a DEL CARMEN GETE-ALONSO Y CALERA. Catedrática D. Civil. Universidad Autónoma de Barcelona.(*)