

## 1. NO ME DEJAN USAR DISPOSITIVOS MÓVILES/ME OBLIGAN A USAR DISPOSITIVOS MÓVILES.

La tecnología avanza y no podemos ponernos de lado como si no pasara nada.

Como representación legal de los trabajadores o como meros trabajadores, debemos conocer lo que conlleva el uso y el abuso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral.

- ✓ Pueden prohibirme el uso de mi teléfono en el puesto de trabajo?
- ✓ Pueden obligarme a usar dispositivos tecnológicos en el puesto de trabajo?
- ✓ Pueden sancionarme por no usarlo correctamente?

Sigue girando...

## 4. EN LA NUEVA ERA, SIEMPRE DISPONIBLES... DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Actualmente, las TIC's han cambiado la propia forma de organizar el trabajo (teletrabajo). Esto ha supuesto la aparición de nuevos factores de riesgo, especialmente de tipo psicosocial, ¿nos protegemos bien ante ellos?

Hace falta actuar desde la negociación colectiva, adaptándola a la nueva realidad del mundo del trabajo, para limitar y regular el uso de las nuevas tecnologías.

La inadecuada gestión de las TIC's esta difuminando la frontera entre el tiempo profesional y el personal o privado. El aumento de carga de trabajo y el no respeto del tiempo de descanso, debilitan nuestra salud mental.

Además, el exceso de información o "infobesidad", así como la toma de decisiones demasado rápidas, sin oportunidad de pensar en ellas, puede llegar a generar techostres laboral e favorece la aparición de adicciones al uso de estas nuevas tecnologías.

Hay que implantar el derecho a la "desconexión", delimitando los horarios en los que se pueden enviar correos electrónicos, de la misma manera aplicables a WhatsApp, Telegram...

!Avanzar en la tecnología, no tiene que traducirse en esclavizarnos a ella!

## 2. PROHIBICIÓN DEL USO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO.

Prohibición: empresa, durante la jornada laboral, puede limitar el uso de los dispositivos móviles personales, exigiendo incluso que se mantengan fuera del puesto de trabajo.

En todo caso, podrás usarlos en los descansos legalmente establecidos.

La empresa deberá de facilitar algún modo para que tus personas allegadas puedan contactar contigo en caso de emergencia.

Obligación del uso: La empresa puede introducir elementos tecnológicos para el desarrollo de la actividad laboral, pero no de cualquier manera. La empresa debe garantizar:

La formación suficiente para el correcto uso por parte del trabajador/a.

Las medidas de prevención de riesgos laborales para fiar un uso responsable que no afecte a la integridad ni salud del trabajador/a.

La RLT debe conocer las medidas preventivas para el correcto uso de los dispositivos. Se debe garantizar el derecho a la desconexión del trabajador/a.

## 3. CUANDO NOS OBLIGAN A USAR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN EL TRABAJO



#adicciones4.0



Prevención de las Adicciones en el Ámbito Laboral  
**REDES SOCIALES, NUEVOS RIESGOS**

## Nuevas adicciones en el ámbito laboral

Financiado por:

 MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

Dep. Legal: M-34043-2017

[www.ugt.es](http://www.ugt.es)

## 8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PROTOCOLOS DE USO CORRECTO

La negociación colectiva es el arma más potente que tenemos las trabajadoras para conseguir unas relaciones laborales justas y garantizar unos derechos mínimos. Será esta herramienta, por medio de un protocolo específico, la que garantice: El derecho a desconexión de las personas trabajadoras. Uso adecuado de los dispositivos tecnológicos en el centro para evitar cualquier riesgo laboral y sobre la salud. Que se permita o no el uso de dispositivos personales durante el horario laboral. Los medios que debe disponer la empresa para que las trabajadoras no tengan que hacer uso de sus medios personales para fines laborales. Garantizar que se cumple la LOPD. ¡No se te puede incluir en un grupo de WhatsApp de empresa sin tu consentimiento previo! Las adicciones son enfermedades y como tal deben ser tratadas.

## 5. CUANDO LA ADICCIÓN SE LLEVA AL ÁMBITO LABORAL

Cuando una persona es adicta a las nuevas tecnologías, suele tener consecuencias en el normal desarrollo de su trabajo, al no lograr hacer un uso sostenible y responsable de sus redes o dispositivos móviles en el centro de trabajo. Consecuencias:

- Merma de la productividad
- Descuidos que pueden derivar en accidentes laborales.
- Conductas sancionables por parte de la empresa.
- Pérdida del puesto de trabajo y, por tanto, de nuestro medio de vida.
- Cada vez existen más problemas de este tipo, por lo que tenemos que actuar desde la prevención.

## 7. FUNCIONES DE LA RLUY DE LXS DELEGADXS DE PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

El objetivo principal de la intervención de lxs delegadxs es mantener el puesto de trabajo de lxs afectadxs: defender sus derechos laborales y establecer medidas de apoyo y recuperación. Porque la estabilidad en el trabajo es un factor importante a la hora de facilitar la recuperación de los problemas relacionados con las adicciones, ya sean con o sin sustancia. Para ello, lxs delegadxs deberán:

- Asesorar y prestar todo el apoyo al compañero/a.
- Tratar a lxs afectadxs con el mayor respeto y tolerancia.
- Proporcionar alternativas de solución al problema.
- Informar acerca de los recursos sociales existentes en su Comunidad para atender dicho problema y los medios para informarse.
- Informar sobre los derechos laborales a los que se puede acoger el trabajador/a.
- Mantener la confidencialidad.

Pero no debe asumir en ningún momento el papel que corresponde a los profesionales en la materia, debe indicar los mecanismos laborales a su disposición para solucionar el problema.

## 6. QUÉ HACER EN LAS EMPRESAS

Debemos implantar en las empresas protocolos de prevención e intervención de las adicciones, en el que se tengan en cuenta tanto las adicciones con sustancias como las comportamentales, dentro de las que se encuentra el uso de los móviles, redes sociales etc. En la UGT disponemos de un protocolo que se puede adaptar al ámbito de la empresa, donde se debe considerar al adicto como un enfermo y como tal tiene que ser tratado, no adoptar medidas punitivas o sancionadoras sobre lxs trabajadorxs ya que hay que actuar desde la prevención. Formación, información, sensibilización, voluntariedad, confidencialidad, son herramientas claves en este protocolo que debe cubrir las etapas desde la prevención, pasando por la asistencia para conseguir la reinserción de lxs trabajadorxs afectadxs.



Prevención de las Adicciones en el Ámbito Laboral  
REDES SOCIALES, NUEVOS RIESGOS

## Nuevas adicciones en el ámbito laboral

Financiado por:



MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS

Dep. Legal: M-34043-2017

[www.ugt.es](http://www.ugt.es)