

XV. ERGONOMÍA INFORMÁTICA	109
A. Nociones fundamentales	109
B. Principales implicaciones	109
1. Movilización de puestos y desempleo	109
2. Condiciones de trabajo	110
a) Jornada de trabajo	110
b) Vacaciones y días de descanso	111
c) Salario	111
3. Derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores	111
4. Categoría contractual	113
5. Riesgos de trabajo	113
C. Situación nacional	114

XV. Ergonomía informática

A. NOCIONES FUNDAMENTALES

La acepción “ergonomía informática”, si bien nueva, se refiere, de acuerdo con su misma etimología, al conjunto de enunciados referidos a la aplicación de la informática en el ámbito laboral. Proviene de *ergon*, energía, trabajo y *nomos*, tratado, y del vocablo informática ya aludido.¹⁰¹

Ahora bien, si tratáramos de dar un concepto breve y claro sobre dicha disciplina diríamos que es el *conjunto de implicaciones de orden normativo-laboral provocadas por el uso de la informática*. Toca en turno, entonces, analizar cuáles son esas implicaciones.

B. PRINCIPALES IMPLICACIONES

Pocos fenómenos han provocado tantos cambios dentro del contexto laboral como la informática, y más específicamente el uso de las computadoras.¹⁰² Estas modificaciones, que aunque se han acentuado día con día, no han sido objeto de un tratamiento jurídico adecuado.

1. Movilización de puestos y desempleo

Respecto a la generación de nuevos empleos que ha traído consigo el desarrollo informático, basta con ver en los periódicos, revistas especializadas y otros medios, la gran cantidad de solicitudes de personal informático, situación no privativa de las empresas del sector público.

Sin embargo, no podemos soslayar el hecho de que así como la informática es generadora de empleo, también lo es de movilidad de puestos (algo que

¹⁰¹ Ver *supra*, capítulo I, letra B, pto. 2.

¹⁰² *Supra*, capítulo II, letra C.

también podríamos encuadrar bajo las consideraciones de desplazamiento laboral), esto es, que en el seno de una empresa en que se esté presentando un proceso de informatización, ello provoca que determinadas labores sean objeto de reestructuración, de tal forma que se modifique o aun se suprima la actividad de uno o más empleados, lo cual trae aparejado (suponiendo la anuencia del trabajador) una movilización de puestos, que en teoría se da hacia niveles más trascendentes.

Por otra parte, un fenómeno más significativo y con repercusiones aún más considerables es el del desempleo, ya que las computadoras han incursionado seriamente en todo tipo de ámbitos: fábricas, oficinas, escuelas, etcétera; de tal suerte que muchos son (y muy desproporcionado con respecto a los empleos generales), los que están y seguirán perdiendo su trabajo debido a la automatización de actividades (mucho de ello provocado por la ausencia de una adecuada política informática), lo cual en última instancia se perfila como un problema lo suficientemente serio como para que el Derecho lo atienda.

2. Condiciones de trabajo

Sin lugar a dudas, dentro de las implicaciones laborales suscitadas por la informática tenemos a aquellas que se refieren a las condiciones de trabajo, por lo que a continuación procederemos a abordar algunos de estos aspectos.

a) Jornada de trabajo

La jornada de trabajo, entendida como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su labor,¹⁰³ deberá estar concertada a razón de siete a ocho horas diarias máximo y esto también depende del tipo de jornada de que se trate, aunque puede ajustarse dependiendo de la naturaleza de la labor que se desarrolle.¹⁰⁴ Pues bien, a este respecto es innegable que la computadora ofrece, en un buen número de labores con funciones administrativas, el soporte más que idóneo para una jornada relativamente corta de trabajo, por lo que es conveniente vislumbrar de forma adecuada esta situación, además de las consideraciones propias en función de los descansos intermedios necesarios en el desempeño de dichas labores, ya que si bien sus repercusiones cuantitativas en cuanto al tiempo y volumen de trabajo se circunscriben en determinadas situaciones,¹⁰⁵ esto no es lo mismo en cuanto a los caracteres

¹⁰³ Ver artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁰⁴ Ver artículos 59 a 61 del mismo ordenamiento.

¹⁰⁵ Con relación a esto, ver artículo 63 de la LFT.

cualitativos, ya que estas actividades con frecuencia requieren de una disposición física o mental muy especial, lo cual, como veremos después, pueden provocar algunos trastornos.¹⁰⁶

b) Vacaciones y días de descanso

En cuanto a este punto, conviene contemplar que tanto las vacaciones como los días de descanso, en el caso de los trabajadores informáticos, deben ser lo suficientemente satisfactorios como para producir una recuperación física y, en especial, mental en cuanto al tipo de actividad desempeñada a este respecto y siguiendo algunos “consejos empresariales”, se sugiere que en el caso de empleados informáticos descontentos por el tipo de labor que desempeñan (y que pudieran provocar problemas a la empresa) sean segregados temporalmente del centro de trabajo, otorgándoles días de descanso o vacaciones adicionales.

c) Salario

El salario, entendido como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo,¹⁰⁷ y que se fija dependiendo de las circunstancias,¹⁰⁸ presenta una relevancia particular en el caso de las labores informáticas, en función de sus características objetivas y subjetivas. De aquí que las actividades de esta índole estén muy cotizadas en la actualidad (probablemente sobrevaluadas por momentos) y que pudiera llegar a ofrecer algunos puntos de discusión por cuanto que se menciona que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual,¹⁰⁹ lo cual hace necesario precisar quiénes son los “iguales” y quiénes los “desiguales”.

3. Derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores

Otro de los aspectos sustancialmente aparejados a la informatización laboral es el relativo a los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores.¹¹⁰

¹⁰⁶ Ver *infra*, punto 5, relativo a los riesgos de trabajo.

¹⁰⁷ Artículo 82 LFT.

¹⁰⁸ Artículo 83 LFT.

¹⁰⁹ Artículo 86 LFT.

¹¹⁰ Recordemos que lo que para una parte constituye un derecho, para la otra representa una obligación.

a) Por parte de los patrones tenemos:

- Proporcionar a los empleados los útiles, instrumentos y materiales (en este caso informáticos) necesarios para la ejecución del trabajo, cuidando que estén en buen estado y con buena calidad.¹¹¹

- Proporcionar capacitación y adiestramiento informático a los empleados, de manera tal que limite al mínimo las eventuales acciones negligentes o imprudenciales y, con ello, las graves repercusiones que pueden suscitarse en este tipo de actividades.¹¹²

- Montar las instalaciones de tal forma que se limiten eventuales riesgos en cuanto al tipo de labor que se desempeña.¹¹³

b) Por parte de los trabajadores tenemos:

- Cumplir con las disposiciones de las normas laborales que le sean conducentes, siendo esto muy importante en el caso de los trabajos informáticos en función de sus características propias.¹¹⁴

- Observar las medidas preventivas en materia de seguridad y protección. Por ejemplo, tomar reposos periódicos acordes al grado de intensidad de su trabajo informático.¹¹⁵

- Guardar con escrúpulo los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñe y cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.¹¹⁶

Sin duda alguna ésta es una de las principales obligaciones de buena parte de los empleados informáticos por cuanto concierne al tipo de información que manejan, lo cual incluso constituye una causal para la rescisión del contrato respectivo.¹¹⁷

c) Por último, en cuanto a las invenciones de los trabajadores¹¹⁸ tan susceptibles de suscitarse en este tipo de actividades, tenemos que la atribución de los derechos será:

- En cuanto al nombre al autor de la invención.

- En cuanto a la propiedad y explotación de la patente al patrón, siempre que el desarrollo haya tenido lugar en el seno de la empresa, teniendo derecho el trabajador-inventor a una compensación salarial fijada de mutuo acuerdo o por la autoridad respectiva.

¹¹¹ Artículo 132 fe. III LFT.

¹¹² Artículo 132 fe. XV con relación al capítulo III bis del título cuarto de la LFT.

¹¹³ Artículo 132 fe. XVI y XVII del mismo ordenamiento.

¹¹⁴ Artículo 134 fe. I LFT.

¹¹⁵ Artículo 134 fe. II LFT.

¹¹⁶ Artículo 134 fe. XIII LFT.

¹¹⁷ Artículo 47 fe. IX LFT.

¹¹⁸ Artículo 163 LFT.

- En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a quien la realizó, teniendo el patrón en igualdad de circunstancias, un derecho preferente sobre el uso exclusivo o la adquisición de la invención, así como de las patentes correspondientes.

4. Categoría contractual

Respecto a este punto, consideramos que si el tipo de actividad vinculada a la informática, de acuerdo a sus condiciones, naturaleza e importancia, no amerita que el empleado sea considerado bajo las especificaciones de un trabajador de confianza, entonces recibirá el tratamiento de un trabajador de base. Ahora bien, lo anterior tiene que ser apreciado como es debido, ya que de ello dependerá en buena medida el tipo de relación laboral que se establezca.

Sobre el particular, cabe mencionar que si bien nuestra Ley Federal del Trabajo contempla un título exclusivo (el sexto) a los llamados “Trabajos especiales”, en él no se consagra regulación alguna sobre los trabajadores informáticos, por lo cual consideramos recomendable que se introduzca un capítulo específico dentro de ese rubro alusivo a este tipo de trabajadores, ya que el tipo de labor que desarrollan amerita, sin duda alguna, un tratamiento especial.

En cuanto al tipo de relación de trabajo (individual o colectiva) ésta estribará, en buena medida, de acuerdo con la clase de actividad particular que desarrolle el trabajador informático, lo cual lo posibilitaría a ejercer, si es que así fuere el caso, determinado tipo de derechos como bien pudiera ser hasta la misma huelga.

5. Riesgos de trabajo

Los riesgos de trabajo como los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores (en este caso informáticos) en ejercicio o con motivos del trabajo¹¹⁹ ameritan una consideración especial en cuanto al tema que venimos analizando.

Dichos accidentes o enfermedades de trabajo, contemplados desde una perspectiva no sólo fisiológica sino también psicológica, constituyen sin duda alguna la parte medular de una eventual regulación jurídica de la informática

¹¹⁹ Artículo 473 LFT.

laboral en cuanto que aquí está de por medio uno de los valores más significativos de todo ser humano: la salud.

Los estudios ergonómicos incipientes en torno a este punto¹²⁰ demuestran que la computadora, en caso de no ser debidamente controlada su fabricación (componentes, conformación, tipo de teclado, pantalla, contorno de caracteres, movilidad, etcétera), su funcionamiento y, sobre todo, su utilización, pueden provocar serias repercusiones psicosomáticas en ocasiones irreversibles, por lo que es de suma importancia la participación activa tanto de autoridades, patronos y trabajadores a fin de que dicha situación no alcance niveles más trascendentes, ya que este tipo de riesgos por más que pudieran ser identificados¹²¹ a manera de incapacidades (total o parcial) o incluso hasta el mismo fallecimiento aun con su respectiva "indemnización", no puede tener cabida, al igual que muchas otras situaciones de adversidad social pretextando que son el precio que debemos pagar los hombres por nuestro desarrollo.

C. SITUACIÓN NACIONAL

Como podemos inferir en atención a lo expresado antes, en nuestro país es urgente el estudio y tratamiento de este tema, ya que si bien hemos dicho que aquí no tenemos un grado de informatización tan pronunciado como en otros países, es suficiente, para fines de consideración, que una sola persona —entiéndase trabajador— se esté produciendo un daño inconsciente (sea físico o moral) por la simple obligación (o más bien necesidad) de tener que trabajar para vivir, y más reprochable aún, que proveedores informáticos, empresarios y gobierno sobre quienes en última instancia recae más responsabilidad (y no tanto los efectos negativos directos en sí), no se preocupen por contemplar y resolver el problema, cuando se dispone de los elementos necesarios para hacerlo. Ahora bien, justo es mencionar que también en otros países, incluso con un mayor nivel de automatización que el nuestro, tampoco se le ha atribuido la importancia suficiente, pero esto de todos modos deja latente el problema.

¹²⁰ A este respecto tenemos los estudios que sobre ergonomía informática se han realizado en Suecia, Francia, Alemania, Suiza y algunos otros países que mencionan los trastornos físicos (irritación de ojos, dolores frontales, miopía, dolores musculares, de columna, hombros, mareos, náuseas, etcétera) y psicológicos (atrofiamiento, fatiga, ansiedad, mecanización, sensación de inutilidad, despersonalización, etcétera) que puede traer consigo el uso de las computadoras.

¹²¹ Dicha identificación requeriría de peritos muy capacitados para determinar las causas en función del daño producido.