

LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES ANTE LA TECNIFICACIÓN DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS: APUNTE SOBRE CUESTIONES PENDIENTES*

The promotion of mental health of workers front the technology of productive processes: list of pending things

Susana Rodríguez Escanciano
Catedrática de Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social
Universidad de León

RESUMEN

Cierto es que los nuevos escenarios productivos automatizados están alterando de manera sustancial las formas de trabajar y de organizar la actividad y, por ello, la propia naturaleza jurídica de la relación laboral y las condiciones en que ésta se desempeña, provocando, al tiempo, innegables efectos positivos en la creación de entornos laborales menos insalubres, más limpios y seguros. No menos verdad resulta, sin embargo, que las renovadas formas de actividad en los modelos de industria 4.0 integran un entramado adecuado para el surgimiento de severas patologías emocionales o cognitivas asociadas al “tecno-estrés”, que exigen un replanteamiento de las medidas preventivas a adoptar, integrando estos riesgos psicosociales en los documentos específicos de planificación y evaluación de puestos, así como en los deberes de información y formación de los trabajadores, siempre cumpliendo una preceptiva obligación de consulta previa con los órganos representativos competentes.

PALABRAS CLAVE

Riesgos psicosociales, estrés, nuevas tecnologías, carga mental, desconexión, seguridad y salud laboral.

ABSTRACT

It is true that the new automated production context are substantially altering the ways of working and organizing the activity and, therefore, the legal configuration of the labor relationship and the conditions in which it works, causing obvious positive effects on the creation of less unhealthy, cleaner and safer work environments. No less true is, however, that the renewed forms of activity in industry 4.0 models integrate an appropriate framework for the emergence of severe emotional or cognitive pathologies associated with “techno-stress”, which require a rethinking of preventive measures to adopt, integrating these psychosocial risks in the specific documents of planning and evaluation of job positions, as well as in the information and learning obligations of the workers, always after consulting the competent subjects.

KEYWORDS

Psychosocial risks, stress, new technologies, mental load, disconnection, occupational health and safety.

* Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación DER 2017-83864-R, financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, bajo el título “la sostenibilidad como idea rectora de las políticas públicas y de la prestación de servicios públicos para el bienestar de los ciudadanos”.

Sumario: 1. Incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: nuevos riesgos profesionales. 2. Principales estresores: factores desencadenantes de afecciones psicosociales en un entorno productivo automatizado. 2.1. Sobrecarga de tareas. 2.2. Empobrecimiento de cometidos y conflicto de rol. 2.3. Temor a la pérdida del empleo. 2.4. Trazabilidad: acumulación de información en ficheros y elaboración de perfiles. 2.5. Incremento de las posibilidades de vigilancia empresarial. 2.6.- Acoso cibernético. 2.7. Hiperconectividad. 3. El teletrabajo como ámbito especialmente expuesto a la depresión y ansiedad. 4. Posibilidades de desconexión. Una atención legal muy superficial. 5. Aspectos preventivos de la “carga mental”. 6. La eficacia de un buen diseño de los reconocimientos médicos. 7. Conclusión. Bibliografía.

1. Incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: nuevos riesgos profesionales.

Cierto es que la robotización, la generalización de internet, la inteligencia artificial, la digitalización o la virtualización, están ocasionando mutaciones radicales en los procesos de producción de bienes y servicios, con un objetivo claro: al igual que las revoluciones tecnológicas de épocas pretéritas, la optimización del beneficio es la “razón de ser última” de todas estas innovaciones, al permitir “producir más en menos tiempo y con menos mano de obra”¹.

No menos verdad resulta, sin embargo, que un importante rasgo distintivo acompaña a la industria 4.0, cual es su marcada extensión universal, avalada por un cuádruple cúmulo de razones: en primer lugar, irrumpe sobre todos los sectores, bien afecten a ámbitos funcionales emergentes o bien a los denominados “maduros”; en segundo término, penetra sobre todas las ocupaciones, sean más o menos cualificadas, desarrolladas bajo cualquier régimen jurídico, ya subordinado o autónomo, ya privado o público; en tercer lugar, afecta uno u otro tipo de empresas, desde las grandes corporaciones transnacionales a las micro-estructuras; en fin, se extiende a todo tipo de empleados, independientemente de la edad, género, capacidad, o cualquier otro rasgo que provoque mayor o menor segmentación en el trabajo². Además, estos nuevos escenarios automatizados están alterando de forma sustancial las formas de trabajar y de organizar la actividad, y por ello, la propia naturaleza jurídica de la relación laboral y las condiciones en que ésta se desempeña³.

Como ha señalado la mejor doctrina en gráfica expresión: “el virulento cambio tecnológico que estamos viviendo anuncia una transformación disruptiva en los modos y formas de entender en un futuro próximo la idea de trabajo”⁴, pero no cabe negar los efectos positivos en la creación de entornos laborales más seguros, incluida su capacidad para desarrollar nuevos mecanismos e instrumentos destinados a prevenir los riesgos o a

¹ ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La informatización y las nuevas formas de trabajo”, en AA.VV (ALARCÓN CARACUEL, M.R. y ESTEBAN LEGARRETA, R., Coords.): *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2004, pág. 10.

² CRUZ VILLALÓN, J.: “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pág. 16.

³ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1990, págs. 19 y ss.

⁴ MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017, pág. 33.

proteger a los trabajadores frente al daño⁵. Ahora bien, no son menores las nuevas amenazas derivadas de la exposición prolongada a pantallas de visualización (merecedora de un tratamiento reglamentario específico contemplado en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril), de las propias características de los sistemas tecnológicos instalados (con riesgos asociados a la energía eléctrica, la maquinaria móvil, el mal uso o errores de los automatismos), de las herramientas manejadas (ordenadores, impresoras o fotocopiadoras), de factores físicos (iluminación, luminosidad, brillo, deslumbramiento, contraste inadecuado, temperatura, humedad, ruido, entorno polvoriento, falta de ventilación, hacinamiento...), químicos (tóner, tintes, productos de limpieza...) o ergonómicos (malas posturas, movimientos repetitivos, inadecuación del mobiliario...) y, sobre todo, psicosociales.

2. Principales estresores: factores desencadenantes de afecciones psicosociales en un entorno productivo automatizado.

Este proceso de “digitalización” implica la transformación del sistema tradicional de la prestación de servicios, caracterizado por el prototipo de trabajador subordinado de una gran fábrica, ocupado a tiempo pleno y en exclusiva y con total integración espacio-temporal, hacia un quehacer centrado en lo digital e hiperinformado (teletrabajo, trabajo en la nube, plataformas de trabajo participativo, apps, crowdwork, extensión de tareas en red, etc.) con horarios menos delimitados y más flexibles pero con mayores exigencias de rentabilidad y de compromiso, lo cual provoca un aumento de la carga de trabajo o un sentimiento de presión o agobio constante. Surgen, así, severas patologías emocionales o cognitivas asociadas al “tecnoestrés”⁶ en sus distintas manifestaciones (“tecnofobia”, “tecnoansiedad” o “tecnofatiga”, “tecnofilia” o “tecnoadicción”)⁷ derivadas de una acumulación de factores que conviene describir siquiera brevemente.

2.1. Sobrecarga de tareas.

En el alto ritmo productivo impuesto, con presiones para decidir o ejecutar casi de inmediato, contempladas a partir del escaso tiempo asignado a cada tarea, la necesidad de recuperar retrasos o los períodos de esfuerzos a realizar con rapidez; en la exigencia de mucha concentración o atención sostenida durante largos espacios temporales⁸ (a medir como intensidad para recibir informaciones y elaborar respuestas, así como constancia con que debe ser sustentada o frecuencia de aparición de elementos nuevos, capaces de provocar lapsus o bloqueos que actúan como mecanismos automáticos de regulación del organismo frente a la fatiga)⁹; o, en último término, en el deber de llevar a la práctica actuaciones condicionadas por una burocracia excesiva, estar sometidas a interrupciones continuas o depender de otros trabajos previos para poder alcanzar el resultado esperado, pudiendo dar lugar a tareas inacabadas que no parecen tener fin¹⁰.

⁵ DEL VALLE, J.M. y LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Innovación tecnológica y contrato de trabajo (I). Prevención de nuevos riesgos laborales”, *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Alcalá*, 2008, pág. 329.

⁶ Como ejemplo paradigmático, cabe mencionar la STSJ Madrid 6 julio 2016 (EDJ 6895), que reconoce una incapacidad permanente absoluta a un ingeniero de telecomunicaciones con alergia al wifi, pues esta afección le impide trabajar en entornos con campos electromagnéticos.

⁷ ALFARO DE PRADO SAGRERA, A.: “Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral”, *Temas Laborales*, núm. 102, 2009, pág. 125.

⁸ NTP 534: *Carga mental: factores*, 1999 o NTP 703: *El método COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT 21) de evaluación de riesgos psicosociales*, 2006.

⁹ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997.

¹⁰ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998.

Todo ello sin olvidar, como dato adicional a sopesar, la aplicación en muchos casos de la conocida como “ley de hierro”: cuando alguien presta sus servicios de forma óptima y rinde de una manera eficiente se procede a encomendarle mayores dosis de actividad, lo cual redundará en su propio perjuicio¹¹.

2.2. Empobrecimiento de cometidos y conflicto de rol.

Los avances tecnológicos generan, en su envés, un empobrecimiento del puesto de trabajo al reducir las habilidades y capacidades requeridas, motivando un desajuste ocupacional¹², derivado de la realización de tareas largas, uniformes, aburridas y asociadas normal o principalmente a la somnolencia, frustración y disminución o fluctuación del rendimiento¹³. Muchas veces, la monotonía provocada por el adelgazamiento de los quehaceres al reducir las habilidades y capacidades exigidas, siendo frecuente también la sensación de frustración ante problemas técnicos que dificultan el ejercicio de la actividad o ante conflictos con clientes o usuarios. Otras veces la convivencia humano-máquina obliga al primero a seguir el ritmo del robot con la consiguiente tensión al no poder salirse de un patrón predefinido¹⁴.

Es más, la dependencia de decisiones algorítmica provoca una “falta claridad sobre el cometido laboral a desempeñar o los objetivos buscados por el proceso productivo”¹⁵, siendo frecuente el surgimiento de problemas no bien definidos. Muchas veces el trabajador dispone de una información inapropiada (por imprecisa, ausente, incoherente, incomprensible, tardía, interpretable de distintas maneras y cambiante o con graves diferencias en su recogida, tratamiento y transmisión)¹⁶ sobre su función en los objetivos de la actividad, su autoridad y responsabilidades y comunicación con los demás¹⁷. En consecuencia, el trabajador viene forzado a actuar contra sus propios principios, creencias o convicciones, o se encuentra permanentemente confuso respecto a cuáles sean sus competencias o responsabilidades¹⁸, lo cual le provoca tensión, ansiedad, agotamiento emocional, depresión, fatiga, quejas somáticas, propensión a abandonar la organización, sentimientos de resentimiento y pérdida de autoestima¹⁹; todo ello acompañado, casi siempre, de “ausencias al trabajo que amén de su causa próxima, en su razón eficiente cabe apreciar una vieja motivación: la sensación de agobio”²⁰.

¹¹ MARTÍNEZ SELVA, J.M.: *Estrés laboral. Guía práctica para empresarios y empleados*, Madrid (Pearson Educación), 2004, pág. 63.

¹² FRENCH, J.R.P. y CAPLAN, R.D.: “Organizational stress and individual strain”, en AA.VV. (MARROW, A.J., Ed.): *The failure of success*, Nueva York (Amacon), 1973, págs. 30 y ss.

¹³ NTP 445: *Carga mental de trabajo: fatiga*, 1997.

¹⁴ LÓPEZ PELÁEZ, A.: “Mejoras en la seguridad y en la salud a través de la aplicación de estrategias de la automatización avanzada”, *Prevención, Trabajo y Salud*, núm. 24, 2003, págs. 11 y ss.

¹⁵ MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, Madrid (CC.OO. Federación de Servicios y Administraciones Públicas), 2002, págs. 69 y ss.

¹⁶ NTP 438: *Prevención del estrés: intervención sobre la organización*, 1997 o NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997.

¹⁷ NTP 388: *Ambigüedad y conflicto de rol*, 1995.

¹⁸ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004, pág. 83.

¹⁹ PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid (Eudema), 1992, pág. 53.

²⁰ BORRITZ, M. et alii: “Burnout as predictor of self-reported sickness absence among human service workers: prospective finding from three year follow up of the PUMA study”, *Occupational and Environmental Medicine*, núm. 63, 2006, pág. 99.

2.3. Temor a la pérdida del empleo.

Los adelantos técnicos conllevan una acusada disminución en el nivel de ocupación de la población activa o, por lo menos, una marcada sustitución de trabajadores y pérdida de puestos asociados a tareas mecánicas, rutinarias o manuales, administrativas y no especializadas²¹. Como con acierto se ha dicho, del mismo modo que la automatización está provocando la destrucción de puestos de trabajo mecánicos, manuales y repetitivos, la inteligencia artificial y el big data amenazan los de perfil administrativo y no especializados²².

La denominada “fábrica inteligente”²³ ha supuesto una importante mutación en las profesiones demandadas por un remozado modelo de negocio, basado en la economía *on line* (*gig economy*, *on demand economy*, *P2P economy*, *platform economy* o *sharing economy*)²⁴, que exige el desarrollo de un “talento digitalcognoscitivo”²⁵, en detrimento de las ocupaciones menos tecnológicas, todo ello bajo una afanosa búsqueda de las mayores posibilidades productivas, acompañadas, no obstante, de una amenaza constante de pasar a la situación de desempleado ante el desempeño por robots de gran parte de las tareas o del posible acceso a bienes y servicios sin intermediación de empresa alguna. Ello sin olvidar tampoco la reconversión de las funciones por la sucesiva innovación técnica capaz de justificar despidos por causas objetivas derivados de la ineptitud sobrevenida para el puesto²⁶, quedando reconducidas las tareas al ámbito STEM (*Science, Technology, Engineering and Maths*).

A este temor reverencial a quedar expulsado del mercado de trabajo, se une la angustia derivada de trabajar, en muchas ocasiones, en condiciones precarias (destajos, escasas retribuciones, disponibilidad permanente...), acompañadas de una progresiva deslaboralización, descentralización y externalización, con manifestación en la fragmentación del proceso productivo y la subcontratación de pequeñas empresas (microempresas) y autónomos, a las que no logra dar certera solución el art. 24 Ley

²¹ Tras la automatización de la industria en los siglos XVIII y XIX (considerada industria 1.0), la división del trabajo y la producción en cadena de principios del siglo XX (industria 2.0), y la revolución tecnológica de finales del siglo pasado (industria 3.0), la nueva se basa en la digitalización de la economía. RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, núm. 1, 2017, pág. 8.

²² BLANCO MUÑOS, M.: “Incertidumbres, amenazas y oportunidades de la industria 4.0”, *Trabajo Sindical*, núm. 125, 2017, pág. 16.

²³ JOVER RAMÍREZ, C.: “El fenómeno de la gig economy y su incidencia en el Derecho del Trabajo: aplicabilidad del ordenamiento jurídico laboral británico y español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 2019, 2018, pág. 101.

²⁴ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Transformación económica y norma laboral”, *Trabajo y Derecho*, núm. 39, 2018, pág. 11. El concepto economía colaborativa implica la utilización de plataformas de internet que persiguen: compartir productos o servicios (*sharing economy*), aprovechamiento mutuo de los recursos (consumo colaborativo), intercambios o trueques entre pares (*P2P economy*), economía de plataforma para intermediar entre clientes y proveedores (*platform economy*), realización de encargos o tareas (*gig economy*) y prestaciones de servicios bajo demanda (*on demand economy*). DE LAS HERAS GARCÍA, A. y LANZADERA ARENCIBIA, E.: “El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, número extraordinario, 2019, pág. 59.

²⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H.: *El futuro del trabajo vs el trabajo del futuro*, Madrid (Colex), 2017, págs.13 y ss.

²⁶ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: “La prestación de servicios a través de plataformas digitales: cambios en la organización del trabajo y en las relaciones laborales”, en AA.VV (MIRANDA BOTO, J.M., Dir.): *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Madrid (Cinca), 2018, pág. 211.

31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), desarrollado por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, ni tampoco la Ley 20/2007, de 20 de julio.

2.4. Trazabilidad: acumulación de información en ficheros y elaboración de perfiles.

Siendo estos corolarios importantes, tampoco cabe olvidar cómo uno de los efectos más vistosos que –descendiendo de lo general a lo particular– las nuevas tecnologías provocan en el desarrollo de las relaciones laborales es la “hiperdatificación” del lugar de trabajo²⁷, donde la empresa se convierte en un emisor y un receptor constante de noticias, las cuales de forma simple, descontextualizadas o combinadas entre sí, a través del uso de ficheros, pueden contribuir a definir el devenir completo de los trabajadores o candidatos a una ocupación, lo cual creará un clima psicosociológico de permanente control, esto es, la conciencia en los asalariados de poder ser conocidos en todos sus aspectos y circunstancias ante el deseo patronal de contar con el mayor número de referentes²⁸. Y ello porque en la era de la información, gran parte del trabajo de los especialistas en recursos humanos consiste en recopilar la máxima información sobre el trabajador (habilidades, conocimientos, aptitudes, actitudes, formación, propensión a enfermedades, relaciones con compañeros, etc.) para mejorar de esta manera la adopción de decisiones internas (contratación, ascensos, despidos, incremento de horas de trabajo, movilidad geográfica, pago de *bonus* salariales, etc.)²⁹.

Así pues, uno de los más apreciables factores vinculados a la generalización de estos sofisticados utillajes técnicos en el complejo universo de las organizaciones productivas radica en la atribución de enormes potencialidades estratégicas en materia de gestión de personal al quedar exponencialmente ampliada la capacidad de obtención, acumulación, retención, elaboración y transmisión de información, permitiendo al empresario un conocimiento completo del perfil de los trabajadores actuales o futuros, en el que se incluyen (cual “teselas de un mosaico”)³⁰ desde aspectos estrictamente profesionales a características individuales pertenecientes al ámbito de su privacidad, consecuencia del mero desarrollo de actividades ordinarias dentro de la empresa en un contrato de tracto sucesivo y, cómo no, de la multiplicación de las posibilidades conferidas al empresario para supervisar la ejecución de la prestación laboral concertada por los trabajadores a su servicio, en el ejercicio de un control dotado de mayor intensidad y amplitud respecto de sus modalidades precedentes³¹. Lo más característico del *e-work* radica en que el uso de

²⁷ ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La informatización y las nuevas formas de trabajo”, en AA.VV (ALARCÓN CARACUEL, M.R. y ESTEBAN LEGARRETA, R., Coords.): *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2004, pág. 10.

²⁸ MERCADER UGUINA, J.R.: “El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital”, *Información Laboral*, núm. 11, 2018 (BIB 2018/3994).

²⁹ TODOLÍ SIGNES, I.: “La gobernanza colectiva de la protección de datos: algoritmos, decisiones automatizadas y discriminación”, en AA.VV.: *El futuro del Trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), 2019, pág. 1641.

³⁰ CASTELLS ARTECHE, J.M.: “La limitación informática”, en AA.VV (MARTÍN RETORTILLO, S., Coord.): *Estudios sobre la Constitución Española. Homenaje al Profesor Eduardo García de Enterría*, Tomo II, Madrid (Civitas), 1991, pág. 924.

³¹ VALDÉS DAL-RE, F.: “Doctrina constitucional en materia de videovigilancia y utilización del ordenador por el personal de la empresa”, *Revista de Derecho Social*, núm. 79, 2017, pág. 19.

la tecnología digital permite con gran facilidad acceder, almacenar, procesar y transmitir información sobre los asalariados presentándola en forma de audio, texto y/o imagen³².

2.5. Incremento de las facultades de vigilancia empresarial.

El poder directivo encuentra en los adelantos tecnológicos un instrumento clave para mejorar la efectividad de la organización y el rendimiento del empleado, quedando superados los métodos más clásicos propios del sistema fordista, basados en la vigilancia personal, directa e inmediata de la ejecución de la prestación de servicios dependiente y por cuenta ajena por otros más perfeccionados, incorporados muchas veces a las propias herramientas de trabajo, que permiten una vigilancia más penetrante e incisiva por continua y exhaustivamente panorámica de la actividad laboral que sobrepasa muchas veces las fronteras del *locus laboris* con el objetivo último de conseguir trabajadores altamente eficientes y eficaces³³, esto es, *quasi* perfectos o, mejor, “sin defectos” (*salariés-zéro-deéfaut*)³⁴.

En definitiva, las nuevas tecnologías no solamente provocan un abaratamiento del coste de acceso a la información sino que también conllevan una rebaja sin precedentes en el precio del procesamiento de dicha información aplicando una sencilla programación matemática (*machine learning*) sin intervención de la jerarquía humana, lo cual redundo, a su vez, en un abaratamiento sustancial en la gestión de los recursos humanos aun a riesgo de agredir derechos fundamentales de los trabajadores³⁵, tales como el derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones, el derecho a la propia imagen o la libertad informática, al tiempo que puede provocar efectos negativos sobre la salud mental de los trabajadores³⁶. Estas consecuencias cobran realidad renovada en una implementación de sistemas de control de la actividad laboral excesivamente rigurosos o exhaustivos, bien dentro de la empresa, bien a distancia, llegando a alcanzar incluso a conductas extralaborales, no en vano los códigos de espacio y tiempo van a quedar difuminados. Un examen tan exhaustivo y permanente de los trabajadores que llegue a acabar con cualquier resquicio de intimidad y autonomía en la dispensa de la actividad profesional supondría situar el poder de vigilancia en una dimensión inhumana, capaz de poner en peligro no sólo la libertad y la dignidad del trabajador, sino también su propio equilibrio psíquico, y de elevar el poder empresarial al grado de "omnipotente, anónimo e invisible"³⁷.

2.6. Acoso cibernético.

Mención especial merece una nueva modalidad de violencia, cual es el acoso en sus diversas modalidades (sexual, sexista, moral, discriminatorio, etc), manifestado como la intimidación y hostigamiento a través de la tecnología, que puede darse en cualquier

³² MOLINA NAVARRETE, C.: “La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. Extraordinario 2019, pág. 11.

³³ GOÑI SEIN, J.L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Madrid (Civitas), 1998, pág. 147.

³⁴ RAY, J.: “Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination”, *Droit Social*, núm. 6, 1992, pág. 532.

³⁵ TODOLÍ SIGNES, A.: “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos”, *Revista de Derecho Social*, núm. 84, 2018, págs. 69 y ss.

³⁶ VALDÉS DAL-RE, F.: “Nuevas tecnologías y derechos fundamentales de los trabajadores”, *Revista de Derecho Social*, núm. 2, 2019, pág. 130.

³⁷ BELLAVISTA, A.: *Il controllo sui lavoratori*, Turín (Giappichelli), 1985, pág. 67.

momento del día y en cualquier lugar³⁸. Generalmente, aunque el concepto clásico está siendo superado en algunos de sus elementos, es perpetrado por uno o varios superiores o compañeros de trabajo, desde una posición de poder –jerárquico o no–, de forma repetida y sistemática durante un cierto tiempo en contra de la voluntad de la víctima y con el fin de perjudicar su salud o su integridad física y psíquica³⁹. En ocasiones, los acosadores vierten a través de la red informaciones falsas con la intención de dañar la imagen profesional y personal del sujeto pasivo y, de esta forma, afectar negativamente a su desarrollo profesional. Ilustrativos son los hechos consistentes en perseguir a un superior fuera del lugar de trabajo, que se hallaba practicando deporte, instándole a hablar sobre el sistema de reparto de trabajo, de forma reiterativa durante varios minutos, insistentemente, grabando la situación con su teléfono móvil sin el consentimiento del superior e intentando que este se manifieste; hasta el punto de llamarlo cobarde, y profiriendo expresiones recriminatorias y ello hasta que el superior pudo huir pidiendo a gritos un taxi que le sacara de esa situación atosigante, para después colgar en Facebook la grabación a resultas de la cual fue mofa de los compañeros de trabajo⁴⁰.

Singular atención debe dedicarse también al lamentable suicidio de una joven trabajadora, madre de dos hijos pequeños y esposa de otro compañero de trabajo, a raíz de la difusión de una grabación íntima, cinco años más tarde de realizarla de una forma voluntaria y enviada a quien en aquel momento era su pareja, también compañero de trabajo. El vídeo llegó a convertirse en viral dentro de la red de mensajería instantánea en la que se había difundido por whatsapp. Tras ponerse en contacto con la empresa, ésta no activó el protocolo de acoso por considerar que se trata de una cuestión al margen de la relación laboral, cuya vía de denuncia adecuada debía ser civil o mercantil, limitándose a ofrecer a la trabajadora una medida inmediata de naturaleza individual (baja o traslado), rechazada por la afectada.

Tal secuencia pone de manifiesto la importancia de crear entornos laborales libres de toxicidad psicosocial, diseñando normas éticas o protocolos, que incluyan concretas obligaciones y compromisos de los trabajadores, a modo de buenas prácticas o guías, cuya finalidad no sólo sea no perjudicar la reputación de la empresa, sino la de preservar a los empleados de opiniones, comentarios o manifestaciones peyorativas que se pudieran publicar en internet y en las redes sociales⁴¹.

Es ingente, asimismo, la variedad de conductas en presencia relacionadas con la modalidad del acoso sexual, siendo menester aludir como más significativas a las siguientes extraídas de algunos pronunciamientos judiciales, a saber: la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 17 de julio de 2012⁴², en la que se confirma el hostigamiento sexual de un superior jerárquico a través de comentarios incluidos en Facebook, la STSJ Cataluña de 5 de octubre de 2018, donde el acoso deriva del envío de mensajes en horas intempestivas por mensajería instantánea⁴³, la STSJ de Cataluña de 6 de noviembre de 2015, referida a un trabajador que publica un comentario en Facebook

³⁸ MOLINA NAVARRETE, C.: “Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío”, *Diario la Ley*, núm. 9452, 9 julio 2019, pág. 8.

³⁹ DE VICENTE PACHÉS, F.: *Ciberacoso en el trabajo*, Madrid (Atelier), 2018, pág. 51.

⁴⁰ STSJ Galicia 29 mayo 2019 (rec. 682/2019), comentada por MOLINA NAVARRETE, C.: “Del acoso moral (mobbing) al ciberacoso en el trabajo (network mobbing): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núms. 437-438, 2019, pág. 157.

⁴¹ DE VICENTE PACHÉS, F.: *Ciberacoso en el trabajo*, cit., pág. 244.

⁴² Rec. 2811/2012.

⁴³ Núm. 5206/2018.

profiriendo incultos a una trabajadora de sesgo sexista⁴⁴ o la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 13 de mayo de 2014⁴⁵ que declara nulo el despido de una empleada de hogar, que puede demostrar las proposiciones sexuales vertidas a través de la reproducción de varios mensajes de su empleador⁴⁶.

Aunque de conformidad con la más reciente doctrina constitucional no es necesario que concurra una actualización de daños psicológicos ni tampoco un nivel de violencia extrema con el ánimo de humillar, aislar e incluso destruir a la víctima⁴⁷, lo cierto es que el sujeto que sufre el acoso puede llegar a presentar un cuadro patológico severo: ansiedad, presencia de un miedo acentuado y continuo, sentimiento constante de amenaza en su tiempo de trabajo, pensamientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía, así como problemas de concentración. Este tipo de sensaciones negativas pueden dar lugar a que el trabajador afectado desarrolle comportamientos paliativos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos pueden agravar las dolencias al punto de sumir al individuo en trastornos paranoides e incluso suicidas⁴⁸. No son infrecuentes tampoco las manifestaciones físicas asociadas al acoso, tales como trastornos cardiovasculares (hipertensión, enfermedad coronaria, arritmias, enfermedad de Raynaud), respiratorios (asma, hiperventilación, sensación de ahogo), musculares (dolores, temblores, contracturas, artritis), gastrointestinales (intolerancias, úlceras, colon irritable), endocrinos (diabetes e hipoglucemia, disfunción suprarrenal, hipertiroidismo, hipotiroidismo) o dermatológicos (urticaria, exceso de sudoración, dermatitis atópica, pérdida de cabello)⁴⁹.

Con la nueva definición constitucional de acoso en la que se ha desmontado uno de los tópicos más míticos del concepto-tipo jurisdiccional, deviniendo irrelevante, para su activación, el elemento de la intencionalidad, de modo que cabe atender tan solo al riesgo relevante de sufrir un padecimiento personal, siempre que sea grave y cierto, sin que sea necesario que la lesión de la integridad moral se haya consumado, así como con la nueva regulación normativa de la OIT (Convenio número 190 sobre acoso y violencia en el trabajo y Recomendación complementaria sobre el mismo objeto), se abren nuevas expectativas de tutela, pues permitirá una mejora en el nivel de estimaciones en el ámbito judicial. Ahora bien, queda lo más importante: su proyección en el día a día de las relaciones de trabajo al objeto de conseguir entornos laborales libres de acoso, objetivo que se hace más acuciante en el momento presente de transición digital, donde están aflorando nuevas modalidades de acoso facilitadas por nuevas herramientas tecnológicamente avanzadas⁵⁰.

2.7. Hiperconectividad.

La combinación entre los avances en la digitalización y en la robotización implica una sustancial absorción de los trabajos directos y rutinarios por las máquinas, lo cual provoca que la presencia continuada del trabajador en el centro de trabajo pierda su sentido. En

⁴⁴ Núm. 6585/2015.

⁴⁵ Rec. 864/2014.

⁴⁶ En el mismo sentido, la STSJ Castilla-La Mancha 12 febrero 2015 (rec. 1719/2014).

⁴⁷ STCo 56/2019, de 6 de mayo, comentada por CORREA CARRASCO, M.: “El concepto de acoso moral en el trabajo en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núms. 437-438, 2019, págs. 166 y ss.

⁴⁸ NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, 1998.

⁴⁹ AGRA VIGORCOS, B; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, F. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004, pág. 92.

⁵⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: “La ‘des-psicologización’ del concepto constitucional del acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019, págs. 119 y ss.

los momentos actuales “cualquier utensilio conectivo, sean correos electrónicos, móviles, tabletas, teléfonos inteligentes, etc., transmuta los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales pues ubican a los trabajadores fuera de las unidades productivas típicas: empresas, centros y puestos. La unidad locativa por excelencia, o sea, el puesto de trabajo, se antoja movable, abierto, multifuncional y des-espacializado”⁵¹.

Gracias a los sistemas de videoconferencias, del correo electrónico, el whatsapp, las redes sociales, el alojamiento en la nube y todo un sinfín de herramientas de negocio colaborativo disponibles a través de internet, los trabajadores pueden recibir órdenes e instrucciones del empresario en cualquier lugar y también cualquier día de la semana o del año y a cualquier hora del día o de la noche (*anywhere, anytime*)⁵² haciendo quebrar el conocido como “estándar de tiempo de trabajo”⁵³. La realidad demuestra que un 64 por 100 de la población desarrolla cometidos profesionales en horas libres y un 68 por 100 recibe mails o llamadas de trabajo fuera del horario laboral⁵⁴, con cifras que para los ejecutivos y los autónomos ni siquiera sirven de referencia, y que encuentran en tal programación de la jornada un estresor ocupacional derivado tanto de las exigencias a las cuales quedan sometidos (existan o no tiempos de compensación) como de su negativo balance entre trabajo y vida. Con cierto paralelismo a lo que sucedió con la implantación de la energía eléctrica en la industria que eliminó el presupuesto natural del trabajo de “sol a sol”, habilitando el quehacer nocturno, la digitalización permite el trabajo las veinticuatro horas del día de los 365 días del año⁵⁵, surgiendo nuevas necesidades dignas de atención, singularmente la necesaria prevención del estrés laboral inherente.

El trabajo móvil conectado a una red otorga un importante grado de autonomía al trabajador pero le coloca en una situación de disponibilidad permanente que supone una prolongación excesiva de su jornada de trabajo y carga laboral. De esta forma, la flexibilidad que se introduce en el tiempo de trabajo tiene como consecuencia horarios de difícil precisión, así como una necesidad de comunicación casi constante entre empresario y trabajador⁵⁶. Sin ninguna duda, los asalariados digitales prolongan su actividad de trabajo más allá de los estándares convencionales⁵⁷. Como ha señalado la doctrina, este problema no se da sólo en los eslabones de la cadena de los trabajadores menos cualificados del nuevo “taylorismo digital” (“peones o precarios digitales”, anteriormente “cuellos azules”), sino también en los cualificados (“ingenieros del

⁵¹ ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi travail nº 2016-1088”, *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017, págs. 12 y ss.

⁵² DANS SOTOMAYOR, L.: “Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores”, en AA.VV (RAMOS QUINTANA, M.I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, Pamplona (Aranzadi), 2017, págs. 63 y ss.

⁵³ RIEDMANN, A. *et alii*: *Working time and work-life balance in European compaies. Establishment survey on working time 2004-2005*, Luxemburgo (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 2006, pág. 4.

⁵⁴ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. y PÉREZ DEL PRADO, D.: “Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo”, *Fundación para el diálogo social 2017*, págs. 21 y 22.

⁵⁵ CRUZ VILLALÓN, J.: “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pág. 29.

⁵⁶ SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ADAPT*, volumen 7, num. 2, 2019, pág. 170.

⁵⁷ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. y PÉREZ DEL PRADO, D.: *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo*, Madrid (Fundación para el diálogo social), 2017, págs. 21 y 22.

conocimiento digital”, otrora “cuellos blancos”)⁵⁸, normalmente más hiperconectados, bien por su propio rol, bien por la asunción de determinadas responsabilidades⁵⁹.

3. El teletrabajo como ámbito especialmente expuesto a la depresión y ansiedad.

Los problemas de salud mental cobran significativa intensidad en el trabajo a distancia o, mejor, en su nueva versión de teletrabajo, entendido como un modo de organizar la actividad laboral que aligera costes de infraestructura ante el uso intensivo de medios tecnológicamente avanzados (teléfono, fax, correo electrónico, módems, redes de área local, videoconferencia, etc.), permitiendo la separación física del trabajador de la oficina central o del centro de producción⁶⁰, bien se desarrolle en el propio domicilio del trabajador (conocido como “SOHO” por sus siglas en inglés, *small office, home office*), bien en centros comunitarios de *co-working* (los *cottages centres*), bien en lugares variables, itinerantes o nómadas⁶¹.

La comunicación rápida y constante del empleado con su empresario a través de herramientas de procesamiento electrónico de la información⁶², unida al desarrollo de un quehacer profesional que exige pasar largos períodos de tiempo solo, sin contacto ni con compañeros ni con clientes, se han revelado como una forma moderna de prestación de la actividad laboral adaptada a las novedosas necesidades empresariales, pero, al tiempo, fuente de riesgo para la salud mental, asociado a la depresión y la ansiedad. Es indiferente, por lo demás, que la conexión sea off line (la realización de la actividad laboral se lleva a cabo a través de un disco compacto, disquetes, USB u otros medios tecnológicos o mecánicos como correo convencional, dado que no existe conexión telemática con la empresa), on line (el trabajador debe hacer uso de las telecomunicaciones para recibir, informar, recoger órdenes de trabajo y resultados hacia la empresa y viceversa), one way line (las tareas se desarrollan con un terminal conectado a un ordenador o sistema central de la empresa donde fluyen los datos), two way line (el trabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado a una red, permitiendo intercambiar la información con la empresa y con los diferentes ordenadores) e, incluso, “off shore” (cuando se desarrolla en uno o varios países distintos de aquél donde se ubica la empresa matriz)⁶³.

Con cualquiera de estos modelos, la salud neuronal del trabajador puede sufrir graves atentados, pues tanto en el “teletrabajo interactivo” como en el que se desarrolla “sin conexión telemática inmediata”, el empleado se encuentra expuesto a estrecha vigilancia, bien directa y en tiempo real, bien diferida, mediante la utilización de determinados programas in accounting⁶⁴, quedando sometido al sufrimiento de elevados niveles de estrés.

⁵⁸ MOLINA NAVARRETE, C.: “La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. Extraordinario 2019, pág. 15.

⁵⁹ SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, cit., pág. 185.

⁶⁰ AA.VV (SÁNCHEZ IGLESIAS, A.L., Coord.): *Situaciones jurídicas fronterizas con la relación laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2016, págs. 234 y ss.

⁶¹ LOUSADA AROCHENA, J.F. y RON LATAS, R.P.: “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016, p. 42.

⁶² GARCÍA ROMERO, B.: *El teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2012, pág. 36.

⁶³ POQUET CATALÁ, R.: “Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 351, 2012, pág. 147.

⁶⁴ PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMENECH, C.H.: “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2013, pág. 217.

A la par, la necesidad de rápidas respuestas y las posibilidades de atención permanente están eliminando todas las fronteras entre lo personal y lo profesional, difuminando las separaciones entre jornada de trabajo y tiempo de descanso⁶⁵, lo cual provoca un cierto trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, unido a un desinterés general por otro tipo de actividades (workalcoholism).

Por otra parte, además del sedentarismo que provoca trabajar muchas horas delante de un ordenador, la facilidad de acceder a la comida en cualquier momento de la jornada puede conllevar una marcada “obesidad funcional”⁶⁶. Ello sin olvidar que siempre es necesaria una fuerte autodisciplina y motivación para realizar las tareas con la debida concentración y para fijar tiempos de esparcimiento, circunstancias que no todos los sujetos poseen al ser propias de las personalidades más resilientes. El hecho de realizar el esfuerzo productivo en teletrabajo a deshora provoca en el trabajador una evidente alteración o desincronización de su frecuencia circadiana natural⁶⁷; los patrones de temperatura corporal y del ritmo de excreción de adrenalina también se ven enormemente afectados⁶⁸; por no seguir, los trastornos en el sueño, al no contemplar todas las fases (significativamente, el sueño rápido o paradójico, llamado a cumplir la labor de recuperación física), provocan un síndrome muy parecido a la fatiga nerviosa o astenia psíquica, caracterizado por una sensación de laxitud capaz de dar pie a una importante dificultad para hacer esfuerzos intelectuales, dar la impresión de tener la “cabeza vacía” y ser más propenso a errores o a faltas; y si se cronifica, produce alteraciones de tipo nervioso como la hiperestesia emocional, la irritabilidad, la pérdida del apetito y del interés sexual o la depresión⁶⁹. En fin, también supone alteraciones en la vida social, llevando a la intolerancia en las relaciones familiares; o, por el contrario (y, sobre todo, cuando se trabaja preferentemente en horario nocturno), a considerarse aislado o innecesario, creando un sentimiento de inferioridad, acompañado, de ordinario, por descargas cansinas y una sintomatología de tipo vegetativo⁷⁰.

Palpita además un cierto sentimiento de extrañamiento por distancia, monotonía y aislamiento físico⁷¹, particularmente manifiesto cuando el trabajo se desarrolla en el propio domicilio y no tan patente cuando se lleva a cabo en telecentros, es decir, entramados compartidos por varias empresas normalmente pequeñas y medianas, en los que se utilizan recursos comunes⁷². El hombre es, por definición, un ser social, necesitado de sus semejantes⁷³; razón por la cual, el hecho de realizar la actividad productiva en soledad, sin otras personas que desarrollen su labor en el mismo recinto, por lo general sin contacto visual tampoco con otros seres humanos y, a menudo, sin poder ser oídos sin el uso de aparatos

⁶⁵ Importante es la STSJ Castilla y León 3 febrero 2016 (rec. 2229/2015), que obliga a una empresa a abonar horas extraordinarias a los teletrabajadores, comentada por MIRÓ MORROS, D.: “El control de la jornada y el teletrabajo”, *Aranzadi Instituciones*, BIB 2016/3956.

⁶⁶ DE LAS HERAS GARCÍA, M.A.: *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid (CEF), 2016, pág. 264.

⁶⁷ Reconociendo expresamente a la nocturnidad y turnicidad como origen de riesgos psicosociales en la DGITSS: *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, 2006.

⁶⁸ PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, cit., pág. 43.

⁶⁹ NTP 260: *Trabajo a turnos: efectos médico-patológicos*, 1989.

⁷⁰ NTP 455: *Trabajo a turnos y nocturnos: aspectos organizativos*, 1997 o NTP 502: *Trabajo a turnos: criterios para su análisis*, 1998.

⁷¹ DÍAZ FRANCO, J.J.: “Psicopatología relacionada con alteraciones por quebrantamiento en la organización del trabajo”, en AA.VV (COLLANTES, M.P. y MARCOS, J.I., Coords.): *La salud mental de los trabajadores*, Madrid (La Ley), 2012, pág. 150.

⁷² SEMPERE NAVARRO, A.V. y KAHALE CARRILLO, D.T.: *Teletrabajo*, Madrid (Francis Lefebvre), 2013, pág. 28.

⁷³ BONA, M. y OLIVA, U.: “El fenómeno del *mobbing*”, en MONATERI, P.; BONA, M. y OLIVA, U.: *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milán (Giuffrè), 2000.

eléctricos o electrónicos, puede llevar a un desequilibrio en el individuo con conductas alteradas en, al menos, un triple nivel⁷⁴: 1) Cognitivo, derivado de la falta de información, formación o medios, cuya carencia obliga, para tomar decisiones, a recurrir a la propia experiencia, sin poder intercambiar conocimientos u opiniones con otros, lo cual hace que elaborar respuestas sea más difícil, llevando a la incertidumbre o al error. 2) De fatiga patológica, como una carga susceptible de traducirse en un sentimiento insoportable de lejanía y/o angustia o estrés. 3) Socio-afectivo, sobre todo en los quehaceres rutinarios, que deriven en aburrimiento, descenso de la vigilancia o pérdida de la noción del tiempo. El aislamiento, no sólo físico sino también psicológico, le impedirá, por ende, encontrar cualquier tipo de apoyo en sus compañeros, quedando sumido en una situación insoportable de vacío y viendo seriamente mermada su autoestima.

En fin, pese a la bien intencionada previsión del art. 13 ET (“los trabajadores a distancia... tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud”), la LPRL tiene muy poca impronta sobre el medio en que el teletrabajo se desarrolla, pues el derecho a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio tiene como consecuencia que la Inspección de Trabajo sólo podrá acceder a comprobar las condiciones laborales contando con el consentimiento del titular.

4. Posibilidades de desconexión. Una atención legal muy superficial.

Sin ninguna duda las nuevas tecnologías difuminan las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso en las prestaciones a distancia, pero también en las presenciales, pues el trabajador se ve obligado directa o indirectamente a permanecer en contacto constante con la empresa para la que desarrolla la actividad profesional (*always on*). No es infrecuente que se vea compelido a contestar fuera de la jornada de trabajo al correo electrónico, al whatsapp, al móvil o responder un documento introducido en una carpeta Dropbox⁷⁵.

Aun cuando nuestro ordenamiento jurídico venía contemplando previsiones normativas que avalarían más que sobradamente el derecho de los trabajadores al descanso [art. 19 ET relativo a la seguridad y salud en el trabajo y su desarrollo en la LPRL, art. 34 ET referido a horarios, descanso diario y jornada o arts. 37 y 38 ET relacionados con los asuetos semanales o anuales] e incluso el Tribunal Constitucional había situado a la dignidad humana como elemento determinante para distinguir tiempo libre de tiempo de descanso⁷⁶, lo cierto es que hasta la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDyGDD), no existía un desarrollo normativo expreso sobre la desconexión digital laboral⁷⁷.

⁷⁴ NPT 344: *Trabajos en situación de aislamiento*, 1995.

⁷⁵ SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, cit., pág. 171.

⁷⁶ STCo 192/2003, de 27 de octubre, en virtud de la cual “la concepción del período anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para la reanudación de la prestación laboral supone reducir la persona del trabajador a un nuevo factor de producción y negar, en la misma medida, su libertad durante aquel período, para desplegar la propia personalidad del modo que considere más conveniente. Tal concepción, según la cual el tiempo libre se considera tiempo vinculado y la persona se devalúa a mera fuerza de trabajo, resulta incompatible con los principios constitucionales que enuncia el art. 10.1 CE (dignidad de la persona y libre desarrollo de su personalidad), a cuya luz ha de interpretarse inexcusablemente, cualquier norma de Derecho y para lo que importa ahora la cláusula legal de la buena fe”.

⁷⁷ BARRIOS BAUDOR, G.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2019 (BIB 2018/14719).

El art. 88 LOPDyGDD reconoce ahora este derecho en el ámbito laboral, si bien no le confiere la naturaleza de ley orgánica, sino sólo de ley ordinaria reguladora del ejercicio del derecho a la intimidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como de cumplimiento de determinados principios rectores de la política social como el respeto al tiempo de descanso. Tal configuración no debe impedir, empero, entender que la sanción o despido por no “conectarse” y “responder” a los requerimientos de la empresa fuera del horario laboral habrían de considerarse nulos por atentatorios a los derechos fundamentales, de la misma manera que sería posible instrumentar para su defensa la vía de los arts. 177 y ss. LRJS⁷⁸.

Este precepto pretende garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Se reconoce así la facultad del trabajador a no desarrollar actividades fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador a través de medios digitales o electrónicos, sin que su actitud negativa, pasiva o evasiva signifique como consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo⁷⁹. No obstante, quizá hubiera sido más conveniente configurar tal extremo como un deber para el empresario de no enviar notificaciones y mensajes de contenido laboral fuera de la jornada de trabajo y, en general, durante el tiempo de descanso de los empleados, salvo en casos de urgente necesidad y de guardias domiciliarias consideradas como tiempo efectivo de actividad⁸⁰, quedando tipificada su transgresión en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social⁸¹. En este sentido, cabe recordar cómo una reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 27 de marzo de 2018⁸², reconoce que la empresa está obligada a contar con un procedimiento que permita al trabajador desactivar el sistema de posicionamiento global, de forma que no esté operativo a partir del momento en que finalice la jornada a no ser que el empleado preste su consentimiento.

Con mayor cortedad de miras, la LOPDyGDD dispone que las modalidades de ejercicio de esta facultad de desconexión “potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar” y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Esta previsión, sin duda, servirá de acicate para aumentar el número (muy

⁷⁸ PRECIADO DOMENECH, C.H.: *Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales*, Pamplona (Aranzadi), 2019, pág. 151.

⁷⁹ MUÑOZ RUÍZ, A.B.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: hacia un cambio de modelo en la expectativa de la empresa hiperconectada”, en AA.VV. (DE LA PUEBLA PINILLA, A. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y la cohesión social*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2019, pág. 206; VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “El derecho a la desconexión: ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 408, 217, págs. 167 y ss. o MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017, págs. 24 y ss.

⁸⁰ Tal y como sucede en el supuesto enjuiciado en la STJUE 518/15, de 21 de febrero de 2018, asunto *Matzak*, donde queda claro que “la obligación de permanecer presente físicamente en el lugar determinado por el empresario y la restricción que, desde un punto de vista geográfico y temporal, supone la necesidad de presentarse en el lugar de trabajo en un plazo de ocho minutos limitan de manera objetiva las posibilidades que tiene un trabajador (bombero belga) de dedicarse a sus intereses personales y sociales”.

⁸¹ TALENS VISCONTI, E.E.: “La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva”, *Información Laboral*, núm. 4, 2018 (BIB 2018/8599).

⁸² Rec. 2241/2017.

escaso hasta ahora salvo honrosas excepciones)⁸³ de convenios colectivos que aborden de forma específica esta cuestión, pero ante la ausencia de un mandato u obligación firme a los negociadores, que hubiera requerido una modificación y ampliación del contenido del art. 85.1 ET, puede resultar una declaración de buenas intenciones⁸⁴. Hubiera sido deseable atribuir ese derecho a los representantes especializados en prevención de riesgos laborales (Delegados de Prevención y/o Comité de Seguridad y Salud) con el propósito de integrar el riesgo de fatiga informática en los documentos específicos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (art. 16 LPRL) y en los deberes de información y formación de los trabajadores sobre riesgos laborales (arts. 18 y 19 LPRL)⁸⁵.

Además, la LOPDyGDD permite que el contenido concreto y las modalidades del ejercicio de este derecho se establezcan por el empleador, previa audiencia (no necesariamente acuerdo) de los representantes de los trabajadores, por medio de una política interna que incluirá a los puestos directivos y prestará especial atención a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Parece, pues, que en defecto de convenio colectivo o de acuerdo de empresa, el empleador deberá abordar la elaboración de unas normas de política interna. Ahora bien, nada impide que aun cuando venga contemplado y regulado en instrumentos convencionales propiamente dichos, será conveniente que la empresa elabore normas internas más detalladas, respetando siempre lo dispuesto en el convenio o en el acuerdo de empresa⁸⁶.

Sin lugar a dudas, con la utilización de la acepción “modalidades”, el legislador parece buscar no comprometerse demasiado dando cabida a un número incontable de soluciones, adaptadas a las exigencias del sector productivo, a la naturaleza y objeto de la relación laboral, el tipo de actividad realizada o las tareas concretas asumidas por el trabajador, así como a los específicos dispositivos empleados⁸⁷, siendo necesaria la implantación de un sistema efectivo, objetivo, fiable y accesible de control del tiempo de trabajo desarrollado desde los distintos medios electrónicos⁸⁸, cuestión sobre la que los pronunciamientos

⁸³ CC Grupo AXA (BOE, 10 octubre 2017); CC del sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (Res. 14 enero 2019); CC Barcelona Cicle de l'Agua (BOP Barcelona, 16 abril 2018); CC EUI Limitd Sucursal España (BOP Sevilla, 21 agosto 2018); CC ONCE (BOE, 18 enero 2018); el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (DO Generalitat, 7 de septiembre 2018); el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol (4 enero 2018); el Acuerdo sobre el tiempo de trabajo de IKEA (junio de 2018) o el Plan de Igualdad del Hipermercado Carrefour (BOE, 26 enero 2019). Un estudio sobre tales instrumentos convencionales puede encontrarse en BARRIOS BAUDOR, G.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2019 (BIB 2018/14719). Vid., por extenso, las propuestas para incluir en la negociación colectiva diseñadas por UGT en el documento “*Estado de la negociación colectiva en seguridad y salud (2019)*”, comentadas por GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “Revolución industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales: retos para la negociación colectiva en clave de bienestar de los trabajadores”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. Extraordinario, 2019, págs. 176 y ss.

⁸⁴ RECHE TELLO, N.: “El derecho a la desconexión digital como contenido del derecho fundamental a conciliar la vida personal y laboral”, *comunicación presentada al 2nd SBRLAB International Virtual Conference. Finding solutions to societal problems, 12.14 december 2018*, Tarragona, Spain, pág. 193.

⁸⁵ MUÑOZ RUÍZ, A.B.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: hacia un cambio de modelo en la expectativa de la empresa hiperconectada”, cit., pág. 215.

⁸⁶ ORELLANA CANO, A.M.: *El derecho a la protección de datos personales como garantía de la privacidad de los trabajadores*, Pamplona (Aranzadi), 2019, pág. 158.

⁸⁷ IGARTÚA MIRÓ, M.T.: “El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 432, 2019, pág. 69.

⁸⁸ STJUE de 14 de mayo de 2019 (C-55/18), como garantía de los derechos recogidos en la Directiva 2003/88 y en el art. 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

judiciales habían sufrido algunos vaivenes. Mientras la Audiencia Nacional había considerado obligatorio el registro diario de la jornada de trabajo con independencia de que se realizaran o no horas extras⁸⁹, sentencias posteriores del Tribunal Supremo habían estimado que no existe una obligación general de llevar un registro diario de la jornada, pues dicha obligación se refiere únicamente a las horas extraordinarias, interpretando el art. 35.5 ET, en el sentido de que si la intención del trabajador hubiese sido otra, habría incluido la referencia del registro y control de la jornada laboral en el art. 34 ET, imponiendo la necesidad de llevar un control de las jornadas especiales, pero no de la ordinaria⁹⁰.

Sin duda, llevar un registro de la jornada de trabajo es una forma de garantizar el derecho al descanso de los trabajadores⁹¹, tal y como se deduce del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, que exige a todas las empresas reflejar todos los días la dedicación temporal que realiza la plantilla (art. 34.9 ET)⁹². Elocuente es el tenor que utiliza esta previsión: “la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora... La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”. En todo caso, el tiempo de trabajo y su adecuado control, evitando horarios excesivos o que usurpen el descanso y la vida familiar y personal del trabajador, deben ser considerados como un factor sustancial a contemplar en las evaluaciones de riesgos⁹³.

Este registro horario se aplica a todos los trabajadores, con independencia de su categoría o grupo profesional, a todos los sectores de la actividad y a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño u organización del trabajo, incluyendo a los trabajadores móviles, comerciales, temporales, a distancia o en cualquier otra situación en la que la prestación laboral no se desarrolla, de forma total o parcial, en el centro de trabajo de la empresa, si bien existen algunas excepciones como, por ejemplo, las relaciones laborales de carácter especial y las relaciones excluidas del ámbito de aplicación del ET⁹⁴. Tal y como demuestra el criterio 101/2019 de la Inspección de Trabajo, las posibilidades técnicas para llevar a cabo dicho registro son muy amplias, no en vano puede hacerse a través de medios manuales

⁸⁹ SAN 4 diciembre 2015 (JUR 2015/242480).

⁹⁰ SSTS 23 marzo 2017 (RJ 2018/5024), 20 abril 2017 (JUR 2017/201013) y 20 diciembre 2017 (JUR 2018/8949).

⁹¹ Cuando no se lleva un control horario, basta que el trabajador aporte unos indicios para cobrar horas extras habituales, de manera que si todos los días se supera la jornada máxima, no se ha de probar día por día y hora por hora trabajada. Así, acreditado un horario fijo superior al legal, incumbe al empresario probar que no se hacían horas extras porque es él quien debe llevar dicho registro, STSJ Canarias 31 enero 2019 (rec. 654/2018). En esta misma línea, si la empresa no aporta el registro de horas de un trabajador a tiempo parcial, se presume que su jornada es completa, STSJ Castilla y León 24 mayo 2019 (rec. 272/2019). *A sensu contrario*, la empresa tiene derecho a descontar de las nóminas los retrasos del fichaje de entrada, STSJ Castilla y León 20 mayo 2019 (rec. 115/2019).

⁹² EREÑAGA DE JESÚS, N.: “El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ADAPT*, Volumen 7, núm. 2, 2019, pág. 198. Entre los pronunciamientos más recientes, cabe mencionar la STS 19 marzo 2019 (rec. 30/2018), en virtud de la cual se considera tiempo de trabajo el dedicado a los eventos voluntarios realizados fuera de jornada a los que acuden los comerciales con clientes, pues están a disposición del empresario y en ejercicio de sus funciones, con independencia de la intensidad o voluntariedad de la actividad.

⁹³ QUÍLEZ MORENO, J.M.: “Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018, pág. 317.

⁹⁴ MONEREO PÉREZ, J.L. y GUINDO MORALES, S.: “Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”, *La Ley Unión Europea*, núm. 72, 31 julio 2019, pág. 5.

(firma del trabajador en soporte papel) o medios electrónicos (banda magnética, huella...) o informáticos (claves), pero lo cierto es que esta nueva regulación sigue anclada en un modelo de trabajo más propio del siglo pasado que del presente, donde es reducida la incidencia del trabajo presencial y va adquiriendo importancia progresiva la producción por objetivos, resultados, rendimiento o a comisión⁹⁵.

Por lo demás, la empresa ha de conservar los registros durante cuatro años, permaneciendo a disposición de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo. La Guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social entiende válido cualquier medio de conservación siempre y cuando se garantice su preservación y la fiabilidad e invariabilidad a posteriori de su contenido, ya sea en soporte físico o en cualquier otro que asegure idénticas garantías⁹⁶. En fin, el nuevo art. 34.9 ET llama a la autorregulación, pues es a la negociación colectiva, o al acuerdo de empresa, a quien le corresponde fijar cómo se ha de organizar y documentar ese registro de la jornada, si bien la norma, en defecto de estos instrumentos, recoge la opción de que sea por “decisión del empresario previa consulta con la representación legal de los trabajadores de la empresa”⁹⁷.

Al tiempo –y con mayor amplitud de miras–, existen determinadas cuestiones que deberían incorporarse a la negociación colectiva o a la política empresarial en lo que se refiere al derecho de desconexión aunque la LOPDyGDD no se refiere a ellas ni tampoco el nuevo art. 34.9 ET, a saber⁹⁸: 1) La determinación de los tiempos de inactividad del trabajador, en los que no es posible que sufra ningún tipo de sanción por no contestar o negarse a realizar una actividad laboral si fuera requerido por el empleador. 2) La precisión de los supuestos excepcionales o de urgencia en los que el empresario podrá requerir que el trabajador desempeñe alguna actividad puntual y esporádica fuera de su jornada laboral, incluyendo la retribución inherente a tal labor y la mención expresa a la imposibilidad de sancionar al trabajador ante su negativa. 3) El establecimiento de sistemas de apagado total, el bloqueo de herramientas digitales, los períodos de “siesta digital”, el envío diferido de correos electrónicos o el redireccionamiento a los mails de otros trabajadores disponibles. 4) El diseño de cargas equilibradas de trabajo a través de cronogramas, evitando acumulaciones de tareas en determinados momentos.

Las principales dificultades en la confección de esta política interna se dejarán sentir en las organizaciones de reducidas dimensiones, mayoritarias en el tejido empresarial español, donde no existen representantes de los trabajadores, surgiendo la duda de si esta atribución se podrá ejercer unilateralmente por el empresario o si debe ser oída toda la plantilla⁹⁹. Todo ello sin olvidar que la desconexión será una quimera para un buen número de trabajadores:

⁹⁵SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ADAPT*, volumen 7, num. 2, 2019, pág. 180.

⁹⁶MONEREO PÉREZ, J.L. y GUINDO MORALES, S.: “Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”, *La Ley Unión Europea*, núm. 72, 31 julio 2019, pág. 6.

⁹⁷DE LA CASA QUESADA, S.: “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. Extraordinario, 2019, pág. 125.

⁹⁸ORELLANA CANO, A.M.: *El derecho a la protección de datos personales como garantía de la privacidad de los trabajadores*, Pamplona (Aranzadi), 2019, pág. 159.

⁹⁹VIDAL, P.: “La desconexión digital laboral es ya una realidad”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 946, 2018 (BIB 2018/14232).

irregulares, precarios, falsos autónomos o a la llamada¹⁰⁰. Igualmente, carece de toda proyección en las nuevas empresas digitales, donde los puestos de trabajo se antojan móviles, abiertos, multifuncionales, marcados por objetivos y des-espacializados¹⁰¹, máxime cuando la conexión no tiene lugar únicamente entre trabajadores y empresarios, sino también entre clientes y proveedores, dando lugar a nuevos modelos de negocio que permiten ofrecer productos y servicios de forma rápida y constante (“*on demand*”) a través de plataformas colaborativas creadoras de un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios a precios más bajos, poniendo en cuestión notas tradicionales del contrato de trabajo, tal y como sucede con la dependencia, realidad acompañada con una marcada subdivisión de tareas. Este nuevo tipo de trabajador, desvinculado con carácter exclusivo a un empleador, deslocalizado física y geográficamente, sujeto a prestaciones fraccionadas y micro remuneradas, encuentra difícil encaje legal y, por ende, su denominador común es la ausencia de una adecuada protección en cuanto a los derechos laborales se refiere¹⁰², deviniendo imposible el disfrute de la mayor parte de ellos, tal y como ocurre con el de desconexión.

Con todo, el art. 88 LOPDyGDD centra su regulación en la fatiga digital articulando el derecho al descanso, pero adolece un planteamiento más amplio desde el punto de vista de la tutela preventiva y tampoco toma en consideración otras posibles patologías asociadas a la digitalización como la degeneración visual, la exposición a ondas electromagnéticas u otros componentes de los dispositivos utilizados, las inflamaciones de articulaciones y tendones y, cómo no, los peligros del acoso cibernético¹⁰³. El legislador ha realizado, pues, una regulación parcial y sesgada del problema.

5. Aspectos preventivos de la “carga mental”.

Como anteriormente se apuntó, las nuevas formas de actividad en los modelos de industria 4.0 o en los sistemas cibercientíficos, aun cuando presentan innumerables ventajas para la rentabilidad empresarial y provocan acusados progresos en la reducción de la toxicidad y penosidad de los puestos, no dejan de integrar el entramado adecuado para el surgimiento de dolencias psicosociales¹⁰⁴. Sin lugar a dudas, los métodos corporativos, anclados en una concepción desconocedora del valor del capital humano, y centrados exclusivamente en el beneficio empresarial, esto es, en una “dirección por resultados económicos” (“*results magnaging*”)¹⁰⁵, convierten el ambiente de trabajo digitalizado en un espacio hostil y deshumanizado capaz de generar patologías sociolaborales asociadas al estrés, provocando enfermedades mentales y neuronales por mucho que se establezcan cuantiosas compensaciones económicas a favor de quienes las sufren¹⁰⁶.

¹⁰⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: “Jornada laboral y tecnologías de la infor-comunicación: desconexión digital y garantía del derecho al descanso”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, pág. 268.

¹⁰¹ ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi travail n° 2016-1088”, *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017, págs. 12 y ss.

¹⁰² GUERRERO VIZUETE, E.: “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”, *Revista de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2018, pág. 3.

¹⁰³ GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. Extraordinario 2019, pág. 105.

¹⁰⁴ El 70 por 100 de las dolencias de naturaleza psíquica o física de carácter psicosomático padecidas por los trabajadores que terminan en incapacidad temporal derivan del estrés. Eurofound, 2017.

¹⁰⁵ ODIORNE, G.S.: *El lado humano de la dirección*, Madrid (Díaz de Santos), 1989, págs. 52 y ss.

¹⁰⁶ DOUGLAS, M.E. y DOUGLAS, D.N.: *El management del tiempo en el trabajo en equipo*, Barcelona (Paidós), 1997, pág. 125.

La tensión que todo trabajo supone, normalmente genera un cansancio que suele (o debería) eliminarse tras un adecuado descanso¹⁰⁷. Ahora bien, cuando la exigencia profesional es constante la fatiga llega a cronificarse, el sujeto ve alterada su eficiencia funcional y comienzan a manifestarse síntomas que, a la larga, afectan de manera drástica a la salud y estabilidad de los afectados (pérdidas de concentración, memoria, debilidad general, merma de la capacidad de resistencia, falta de sueño, angustia, pánico, dolores musculares y articulares, problemas gastrointestinales y cardiovasculares...) ¹⁰⁸, llevando, incluso, al consumo compulsivo de fármacos. Es más, y en ocasiones, el abuso de estos medicamentos termina en auténticas adicciones a ansiolíticos y antidepresivos y en hábitos tóxicos, tales como el exceso de café, alimentos procesados, alcohol, tabaco, y otro tipo de drogas¹⁰⁹.

No existe previsión expresa alguna en la LPRL, que alerte sobre las posibilidades de sufrir un agotamiento emocional (*burnout thecnological*), cúmulo de demasiada presión y pocos motivos de satisfacción¹¹⁰, sufriendo una especie de síndrome de “*karoshi*”, típico de los empleados japoneses¹¹¹. Ahora bien, con el objetivo de observar lo previsto en el art. 14 LPRL cuando establece que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, así como en el art. 15.1.g) LPRL cuando determina que, al planificar la prevención, el empresario buscará “un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales”, es obligado intervenir antes de producirse el daño¹¹², no sólo mediante el otorgamiento de los preceptivos períodos de asueto¹¹³, sino desde las propias exigencias de la organización del trabajo.

El paso primero, como no podía ser de otra forma, es “la identificación y evaluación de los factores que permiten hacer un diagnóstico de la situación, así como de las alteraciones (...) que se producen tanto sobre los trabajadores como sobre el funcionamiento” de la entidad¹¹⁴. El punto de partida viene dado por la recopilación de información suficiente para identificar las condiciones de desempeño y los factores de riesgo¹¹⁵, así como sus repercusiones sobre las personas. En tanto la detección precoz resulta esencial, es preciso atender a una serie de indicadores que, de acaecer con frecuencia, duración e intensidad determinada, ponen de manifiesto con claridad la

¹⁰⁷ NTP 445: *Carga mental del trabajo: fatiga*, 1997.

¹⁰⁸ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Los riesgos psicosociales en relación con las circunstancias de la actividad (especial atención a determinados sectores de importancia en Castilla y León)”, en AA.VV (ÁLVAREZ CUESTA, H., Dir.): *Aspectos jurídicos de la salud mental de los trabajadores en Castilla y León*, León (Eolas), 2016, págs. 53 y ss.

¹⁰⁹ MARTÍNEZ SELVA, J.M.: *Estrés laboral. Guía práctica para empresarios y empleados*, Madrid (Pearson), 2004, pág. 36.

¹¹⁰ BRILLHART, P.E.: “Technostress in the workplace. Managing stress in the electronic workplace”, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, September, vol. 5, Issue 1/2, págs. 302 y ss.

¹¹¹ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Madrid (Lettera), 2005, pág. 27.

¹¹² STCo 170/2007, de 10 de mayo.

¹¹³ SALANOVA, M.: “Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 19, núm. 3, 2003, págs. 225 y ss.

¹¹⁴ NTP 574: *Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación*, 2000.

¹¹⁵ Una extensa enumeración en NTP 534: *Carga mental de trabajo: factores*, 1999 y en NTP 659: *Carga mental de trabajo: diseño de tareas*, 2000.

posible existencia de estrés u otra patología análoga¹¹⁶. Así, y entre otros, disfunciones de los propios individuos (de carácter físico, emocional o comportamental) y de la propia organización o del desarrollo del trabajo (tales como, a modo de mera muestra, los índices de producción o el mal funcionamiento)¹¹⁷; igualmente, sanciones, temas planteados ante el Comité de Seguridad y Salud, solicitudes de traslado, absentismo, vigilancia sanitaria, bajas voluntarias, cambios organizativos o, por no seguir, rotación de trabajadores¹¹⁸.

Realizada esa labor de diagnóstico, ha de procederse a la descripción del puesto o puestos amenazados (funciones, responsabilidades, requisitos de cualificación, exigencias ambientales, temporales y de organización...) y de las tareas (qué se hace, cómo, por qué y condiciones precisas para ello --actividades sensoriales, perceptivas y mentales necesarias; capacidades, recursos propios, existencia y disponibilidad de otros externos, condiciones ambientales y de organización--), así como del grupo de personas adscritas (número, edades, período de aprendizaje, formación, experiencia y otras variables conocidas).

El propio Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, reconociendo el inconveniente apuntado en la implementación de estas variables, ofrece un gráfico esquema sobre las posibles metodologías a combinar¹¹⁹:

Un primer método de evaluación toma en consideración, como índices de carga mental, el apremio de tiempo (trabajos repetitivos por la necesidad de seguir una cadencia o no repetitivos por la de cumplir un cierto rendimiento), la complejidad-rapidez (esfuerzo de memorización o número de elecciones a efectuar, relacionado con la velocidad con la que debe ser emitida la respuesta), la atención (nivel de concentración y continuidad en el mismo) y, como especie dentro de ésta, la minuciosidad, tenida en cuenta en trabajos de precisión. En consonancia, plantea tres posibles bloques de criterios para el análisis: el primero incluye el sistema de remuneración, tiempo de entrar en cadencia, trabajo en cadena o no, atrasos a recuperar, pausas y posibilidad de detener la máquina, así como la de ausentarse; el segundo atiende a la duración del ciclo, ya sea en cuanto al número de operaciones, ya al de elecciones conscientes; en fin, el tercero incorpora el nivel y continuidad de la atención, la posibilidad de desviar la vista o hablar y el riesgo de accidentes o de deterioro del producto o material.

En segundo término, plantea otro basado en dos únicos índices; a saber, las operaciones mentales (acciones no automatizadas en las cuales el empleado elige conscientemente la respuesta) y nivel de atención (referida a tareas automatizadas, incluyendo, también, la precisión requerida y las incidencias). Como pautas a considerar establece, en lógica correspondencia con los anteriores, de un lado, la densidad de las operaciones y la presión del tiempo; de otro, la duración del esmero y el detalle del trabajo.

¹¹⁶ Un análisis exhaustivo de indicadores que apuntan a la existencia de riesgos psicosociales y que justifican un estudio más profundo, en INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SECURITÉ: *Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider*, 2007, págs. 12-43.

¹¹⁷ NTP 349: *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*, 1990 o DGITSS: *Guía de actuación inspectora en factores psicosociales*, 2006. Ofreciendo una serie de indicadores que pueden servir al propio trabajador para valorar el posible padecimiento de estrés, AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Consejos prácticos para los trabajadores sobre cómo abordar el estrés relacionado con el trabajo y sus causas”, *Facts*, núm. 31, 2002.

¹¹⁸ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Madrid (Lettera), 2006, págs. 90-91.

¹¹⁹ NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación*, 1980.

Sin mayor concreción, añade un tercer método centrado en la rapidez de ejecución y, una vez más, el nivel de atención.

Así las cosas, resulta evidente cómo en la determinación de la carga mental adquieren un peso especialmente importante las exigencias de aplicación necesaria para realizar el cometido asignado y el aspecto temporal de aquéllas¹²⁰. Ahora bien, también es preciso tener en cuenta otros ítems; así, por ejemplo, la frecuencia de los errores y otros referentes a la persona¹²¹, concretados en alteraciones fisiológicas (actividad cardiaca, ocular, cortical y respiratoria); psicológicas, ya sean psicomotoras (rapidez de reacción o coordinación de movimientos), ya mentales (atención, memoria, concentración); en fin, relativas al comportamiento, justificando la aplicación de la evaluación objetiva de su variación (el cansancio hace al individuo alterar su método operativo de adaptación, y por ello el análisis de tales cambios puede servir para medir aquél) y de la subjetiva de la fatiga (a través de entrevistas o cuestionarios, para conocer la sensación vivida por el propio sujeto¹²²) o el recurso al instrumento de la doble tarea (presentando estímulos independientes al quehacer principal, pues cuanta mayor atención exija éste, menor es la respuesta a los elementos secundarios).

Además, es necesario implementar estrategias de información y comunicación (sobre los cambios que tendrán lugar y las consecuencias esperadas, para que los usuarios acepten el sistema evitando reticencias por miedo a no controlar la nueva situación), de formación organizacional (a través de cursos específicos en el uso de nuevas tecnologías --a las cuales expresamente alude el art. 19 LPRL-- reduciendo así la tecnofobia y la tecnoansiedad), de participación (en su implantación y en su selección, aumentando los niveles de vinculación psicológica conscientes de su mayor uso futuro), de redefinición del puesto (para introducir limitaciones temporales¹²³, salvaguardar la autonomía e

¹²⁰ “El estudio de los errores, su frecuencia y consecuencias, así como los aspectos de organización del tiempo de trabajo y distribución de las tareas (alternancia de tareas de diferente nivel de atención) tienen interés por su incidencia en el nivel de exigencias de atención y, por tanto, en la carga de trabajo mental”. Entre otros aspectos, debe considerarse la presión temporal, el esfuerzo de atención (nivel, continuidad), la complejidad o dificultad de la tarea, la precisión y/o minuciosidad, la cantidad y complejidad de la información, los elementos del tratamiento de la información, las interrupciones, la fatiga percibida, etc., NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, 2000.

¹²¹ NTP 179: *La carga mental del trabajo: definición y evaluación*, 1980. En términos análogos, emplean sus propios criterios de clasificación de los indicadores la NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, 2000 y la NTP 544: *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*, 2000.

¹²² No cabe pasar por alto la trascendencia de las estimaciones subjetivas puestas de manifiesto por los propios trabajadores [NTP 575: *Carga mental de trabajo: indicadores*, 2000, y NTP 544: *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX*, 2000], no en vano “quien mejor conoce (cómo se desempeña el trabajo) es sin duda quien lo realiza y más si esta misma persona es la que sufre sus consecuencias. Los trabajadores y trabajadoras tenemos una parte del conocimiento, el derivado de la experiencia, que no es sustituible por el conocimiento técnico” [CASTELLÁ, T., *et alii: Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*, Madrid (ISTAS), 2005, pág. 20]. Además, “la percepción que cada uno tiene acerca de su trabajo es la que determina los sentimientos positivos o negativos hacia el mismo. Es decir, la percepción de la variedad en el trabajo, de autonomía, de aplicación y desarrollo de las propias habilidades y aptitudes, influyen en la satisfacción con el trabajo”, NTP 444: *Mejora del contenido del trabajo: rotación, ampliación y enriquecimiento de tareas*, 1990.

¹²³ Sirva de ejemplo el art. 15.4 CC para la industria fotográfica (BOE 201, 22-8-2017): “el trabajo en terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales. Para lo cual los trabajadores que prestan servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores”.

incorporar técnicas de *feedback*) y de diseño (desde los puntos de vista ergonómico, de “usabilidad” --utilización adecuada aprovechando todo el potencial-- y de “amigabilidad” --sencillez de uso--), a lo cual procede añadir la sustitución de cuantas tecnologías hayan devenido en tecnoestresores, por no adaptarse a alguna de las tres perspectivas citadas.

También consagra sendas estrategias orientadas al sistema social¹²⁴: de un lado, el desarrollo de equipos de trabajo dedicados a los problemas específicos generados por la introducción de nuevas tecnologías y sus innovaciones; de otro, la implantación de un clima y cultura organizacional destinados a crear un sentimiento de apoyo de toda la empresa y, fundamentalmente, de la dirección, en el proceso de implementación

En todo caso, el diseño de programas de incorporación progresiva, unido a la dotación de planes de formación adecuados para el seguimiento de su evolución y a una concepción adecuada de los locales¹²⁵, evitarían, en gran medida, posibles consecuencias no deseadas.

Con mayor detalle:

a) Para ofrecer una correcta formación en nuevas tecnologías sería necesario tener en cuenta las circunstancias siguientes¹²⁶: 1) Promover el interés hacia los ordenadores y otros adelantos técnicos, no en vano el entusiasmo es contagioso y un instructor entusiasta puede ayudar a generar sentimientos positivos y hacer el aprendizaje más agradable. 2) Aportar información que capte el interés y la atención, incluyendo en las explicaciones anécdotas e historias acerca de la informática y de las novedades técnicas capaces de hacer más amena la formación. 3) Mostrar la importancia de lo que se está explicando, lo cual redundará muy positivamente en la motivación de los asistentes. 4) Despertar la curiosidad a través de preguntas estimulantes que consigan interesar a los sujetos. 5) Destacar lo útil que será lo aprendido demostrando su aplicación en el trabajo. 6) Asegurarse de que la dificultad de los contenidos es vista como un desafío. 7) Impartir conocimientos que puedan ser practicados a continuación, garantizando la posibilidad de éxito, lo cual reduce el miedo al error. 8) Ir graduando el riesgo, de tal forma que al principio de las explicaciones se gane confianza para afrontar después situaciones más arriesgadas.

b) Las variables que potencialmente pueden ayudar a favorecer el éxito en la implantación de nuevas tecnologías pasarían por tener en cuenta los siguientes extremos¹²⁷: 1) Organización abierta y dinámica, en la que exista una cultura de confianza y relaciones cercanas e informales, con una mínima burocracia y formalización. 2) Comunicación fluida, tanto oral como escrita, en la que se permita el acceso a la información y se eliminen barreras jerárquicas y figuras de autoridad que controlen y dificulten la transparencia informativa. 3) Consenso *ad intra* y mínima conflictividad en

¹²⁴ NTP 730: *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, 2006. Precisamente por ello el art. 47 CC de las administraciones de loterías (BOE 146, 19-6-2019) establece que “en toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos”; el art. 71 CC de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE 162, 5-7-2010) contempla la importancia de la reevaluación de riesgos cuando se introduzcan nuevas tecnologías, y el Anexo para las industrias de pastas alimenticias (BOE 38, 12-2-2018) prevé que “cuando se implante una nueva línea de producción, se produzca un cambio de tecnología o cuando se establezcan cambios en los métodos de producción, antes de adjudicar las nuevas tareas se procederá al estudio correspondiente que garantice que las nuevas actividades no serán perjudiciales para el/la trabajador/a”.

¹²⁵ Art. 39 CC de empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE 57, 6-3-2018).

¹²⁶ BOHLIN, R.M.: *Avoiding computer avoidance*, California (Fresno), 1999, págs. 33 y ss.

¹²⁷ POWELL, C. y DENT-MICALLEF, A.: “Information technology as competitive advantage: the role of human, business and technology resources”, *Strategic Management Journal*, 18, 5, 1987, págs. 375 y ss.

los objetivos preseguidos, en la toma de decisiones y en las actuaciones a llevar a cabo. 4) Apoyo claro, decidido y visible desde la alta dirección de la empresa a la implantación de las TICs, previendo el futuro con anticipación. 5) Flexibilidad organizacional, garantizando capacidad suficiente para afrontar cambios, saber asumir riesgos y minimizar el miedo a los fracasos. 6) Desarrollo de prácticas de “*benchmarking*”, investigando y observando los aciertos y puntos fuertes de otras empresas competidoras. 7) Adecuada planificación, teniendo perfectamente identificadas las necesidades y prioridades del cambio con el fin de elaborar un adecuado plan de desarrollo e implementación, logrando rediseñar los procesos productivos tradicionales para adaptarlos a las nuevas características para llevar a cabo un completo proceso de renovación de estructuras y métodos de trabajo, evitando incorporar sin más las nuevas tecnologías a los sistemas antiguos.

En todo caso, si no es posible la eliminación del riesgo de fatiga informativa, procede la adopción de otras medidas preventivas, que no sólo pueden limitarse a la formación y sensibilización sobre el uso razonable de las nuevas tecnologías (arts. 15 y 16.2 LPRL), sino que incluye también la tantas veces mencionada desconexión digital, describiendo de forma detallada la manera en la que debería materializarse atendiendo a la responsabilidad del puesto o a los proyectos de trabajo en curso, siempre cumpliendo un específico deber de consulta con los representantes de prevención en la empresa de conformidad con los arts. 33 y 34 LPRL y sin perder de vista que aquellos supuestos justificados de conectividad realizados por el empleado fuera de la jornada laboral predefinida han de ser computados como tiempo de trabajo que deberá ser económicamente compensado¹²⁸.

6. La eficacia de un buen diseño de los reconocimientos médicos.

La vigilancia del bienestar psíquico de los trabajadores no debe plantearse como mero reconocimiento médico formal sino como auténtica herramienta preventiva de doble faz: por un lado, para conocer la incidencia del trabajo en las condiciones psíquicas de los trabajadores; y, por otro, para determinar la capacidad de los asalariados a la hora de enfrentarse a los estresores existentes en su actividad. En todo caso, el empresario está obligado a respetar una serie de condicionantes a la hora de implementar la vigilancia de la salud mental en la empresa.

En efecto, es menester recordar que el ordenamiento europeo y español de protección de datos incluyen los datos relacionados con la salud dentro de los considerados “sensibles”, “especialmente protegidos”, “superpersonales”¹²⁹ o, en la nueva denominación, “pertenecientes a categorías especiales”; El art. 9.2 LOPDyGDD exige norma con rango de ley –por tanto no es válido, a la luz del ordenamiento interno, el convenio colectivo—para su tratamiento en tres supuestos: 1) razones de interés público esencial; 2) fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria o social; 3) motivos de interés público en el ámbito de la salud pública, como la protección frente a amenazas transfronterizas graves para la salud, o para garantizar elevados niveles de calidad y de seguridad de la asistencia sanitaria y de los

¹²⁸ QUILEZ MORENO, J.M.: “La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: el nuevo art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 217, 2019 (BIB 2019/1558).

¹²⁹ TONIATTI, R.: “Libertad informática y derecho a la protección de datos personales: principios de legislación comparada”, *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 29, 1991, pág. 157.

medicamentos o productos sanitarios¹³⁰. Todo ello sin olvidar que la disposición adicional 17ª LOPDyGDD se remite a la LPRL, dentro del catálogo de normas con rango de ley justificativas de un posible tratamiento.

A la luz de esta última disposición legal, entre las obligaciones del empresario en materia de seguridad laboral, se encuentra la de garantizar a los trabajadores a su servicio una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo¹³¹. Este deber se lleva a cabo a través de los reconocimientos médicos que permiten, mediante la realización de las indagaciones, las pruebas médicas y los controles biológicos pertinentes, la evaluación del estado de bienestar del trabajador, el conocimiento de sus posibles patologías y su origen y, también, la aplicación de los oportunos remedios en orden a un eventual restablecimiento de su estado óptimo. Desde la óptica del cumplimiento de la obligación empresarial de proporcionar salud y seguridad en el trabajo, los resultados de los reconocimientos médicos permitirán planificar y, en su caso, reorientar la actividad preventiva en la empresa. Ahora bien, ocurre que el reconocimiento médico implica, en sí mismo, una intromisión en la esfera privativa del trabajador que puede suponer una agresión a su intimidad personal garantizada en el art. 18.1 CE, de la que “forma parte la intimidad corporal, de principio inmune frente a toda indagación o pesquisa que sobre el cuerpo humano quisiera imponerse frente a la voluntad de la persona, cuyo sentimiento de pudor queda así protegido por el ordenamiento”¹³².

El derecho a la intimidad personal del art. 18 CE alcanza, entre otros componentes, la autonomía de la persona del trabajador para someterse o no a los reconocimientos médicos propuestos por la empresa, permitiendo, en su caso, exploraciones y analíticas sobre elementos corporales, o impidiendo pruebas clínicas ajenas a la finalidad de la vigilancia de la salud en relación con los riesgos inherentes al trabajo. El principio se conecta directamente con la obligación de información previa, de forma que el trabajador debe ser expresamente alertado sobre los exámenes médicos especialmente invasores de su intimidad al tiempo de otorgar su consentimiento¹³³.

Igualmente, la práctica del reconocimiento médico propicia la obtención de una completa información, que excede del estricto ámbito de los riesgos profesionales, sobre el bienestar físico o psíquico del trabajador, por lo que su obtención y su eventual utilización debe efectuarse con las necesarias cautelas que impidan la innecesaria divulgación o el uso indebido de tales datos que podrían provocar repercusiones negativas para la situación personal y profesional del afectado¹³⁴.

Como regla general, esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, tal y como determina el art. 22 LPRL, que respeta las pautas de la Recomendación CM/Rec 2015(5) del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los

¹³⁰ PRECIADO DOMENECH, C.H.: *Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales*, cit., pág. 32.

¹³¹ GARCÍA SALAS, A.I.: *Necesidades empresariales y derechos fundamentales de los trabajadores*, Madrid (Lex Nova), 2016, pág. 87.

¹³² STCo 37/1988, de 15 de febrero.

¹³³ GOÑI SEIN, J.L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?”, *Ponencia temática presentada al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Pamplona el 29-30 de mayo de 2014*, pág. 42.

¹³⁴ BLASCO PELLICER, A.: “El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador”, en AA.VV (BORRAJO DACRUZ, E., Coor.): *Trabajo y libertades públicas*, Madrid (La Ley), 1999, pág. 257.

Estados miembros sobre el tratamiento de datos personales en el contexto del empleo¹³⁵. Por tanto, el asalariado es libre para decidir si quiere o no someterse a los exámenes, debiendo aportar su aquiescencia con carácter previo y ser exteriorizada de alguna forma concluyente su voluntad de someterse a cada concreto tipo de pruebas, exploraciones y analíticas. Aunque no es imprescindible, porque la LPRL no lo exige, es recomendable que el *placet* se materialice por escrito, admitiendo su revocación en cualquier momento antes del examen¹³⁶. Lógicamente, para que el trabajador pueda emitir su consentimiento libremente, ha de ser informado del contenido y alcance de todos los exámenes que se le van a realizar, de los extremos que con ellos se pretenden obtener y de la utilización que se va a proporcionar, es decir, de todas las circunstancias que le permitan ser consciente, no sólo del alcance de su decisión, sino también de los riesgos y peligros que puede correr de no someterse a la exploración indicada¹³⁷.

No obstante, el derecho del trabajador a preservar su intimidad personal cede en los siguientes supuestos en los que el reconocimiento deviene obligatorio:

1.- Cuando su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, debiendo constituir, ante la negativa del sujeto, el único procedimiento para evaluar los riesgos que afecten a la salud del trabajador¹³⁸.

2.- En aras a verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Cabe citar, como ejemplos, que los órganos judiciales han considerado obligatorios los reconocimientos de vigilantes de seguridad¹³⁹ y escoltas¹⁴⁰, controladores aéreos¹⁴¹, brigadistas rurales de emergencia¹⁴², conductores de maquinaria de barrido¹⁴³ o empleados de mantenimiento del parque móvil del Estado¹⁴⁴.

3.- Tampoco se aplicará el principio de voluntariedad cuando el reconocimiento esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. El término disposición legal ha sido interpretado

¹³⁵ Que considera que a un empleado o un solicitante de empleo se le puede preguntar acerca de su estado de salud y/o ser examinado médicamente al objeto de: a) comprobar su idoneidad para un empleo presente o futuro; b) cumplir con los requisitos de la medicina preventiva; c) garantizar una rehabilitación adecuada; d) salvaguardar los intereses vitales del sujeto de datos u otros empleados e individuos; e) permitir que se otorguen beneficios sociales; y f) responder a los procedimientos judiciales. Asimismo, entiende que los datos de salud deben estar cubiertos por la obligación de confidencialidad médica y, en consecuencia, solo deben ser accesibles y tratados por personal obligado por reglas de secreto profesional o confidencialidad, debiendo los datos recabados: a) relacionarse directamente con la capacidad del empleado en cuestión para ejercer sus funciones; b) ser necesarios en apoyo de medidas para proteger la salud del empleado; y c) ser precisos para prevenir riesgos a otros. GOÑI SEIN, J.L.: *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto Ley 5/2018)*, Albacete (Bomarzo), 2018, pág. 41.

¹³⁶ PEDROSA ALQUEZAR, I.: *Vigilancia de la salud de los trabajadores. Aspectos clínicos y jurídicos de los reconocimientos médicos en el trabajo*, Madrid (La Ley), 1999, pág. 98.

¹³⁷ STCo 196/2004, de 15 de noviembre.

¹³⁸ BLASCO PELLICER, A.: “El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador”, cit., pág. 261.

¹³⁹ STS 7 marzo 2018 (rec. 42/2017).

¹⁴⁰ STS 24 abril 2008 (rec. 42/2017).

¹⁴¹ ATCo 272/1998, de 3 de diciembre.

¹⁴² STS 10 junio 2015 (rec. 178/2014).

¹⁴³ STSJ Cataluña 31 marzo 2016 (JUR 2016/155064).

¹⁴⁴ STS 21 enero 2019 (rec. 4009/2016).

por algunos autores en sentido estricto constreñido a normas con rango formal de ley¹⁴⁵, mientras otros, la mayoría, se inclinan por una tesis amplia, comprendiendo también las normas reglamentarias, considerando, al tiempo, que los convenios colectivos únicamente pueden asumir una función complementaria respecto de la ley sin que puedan añadir excepciones al principio general de voluntariedad de la vigilancia médica más allá de las previstas en las normas legales o reglamentarias¹⁴⁶. De la misma manera, las disposiciones internas de la empresa tampoco podrán establecer supuestos de obligatoriedad ajenos a los especificados en la ley¹⁴⁷.

Además, el art. 243 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), atribuye también al empresario la obligación de practicar a su cargo un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional, quedando prohibida la contratación de aquellos que no obtengan la declaración de aptitud.

Por lo que aquí interesa, aun siendo respetados todos los anteriores condicionantes, sin duda, los resultados médicos obtenidos son datos íntimos (verdadera esencia de la calificación legal como "sensibles"), lo cual lleva aparejadas varias consecuencias de interés para la recogida y tratamiento automatizado de esta información, marcadas por la propia LPRL en sintonía con la LOPDyGDD, sobre las que merece detener un poco más la atención:

a) El trabajador tiene derecho a conocer personalmente el resultado de cuantas pruebas le hayan sido realizadas sobre su estado de salud; verdadero derecho de acceso a traducir en un conocimiento inmediato (mediante comunicación escrita) de la información al respecto existente.

b) El Tribunal Constitucional ha incorporado al ámbito de protección del derecho a la intimidad del trabajador el derecho a impedir la divulgación o cesión no consentida de los resultados médicos¹⁴⁸.

c) Aun cuando esta información aparece calificada expresamente como confidencial, ello no significa, sin embargo, que el trabajador sea el único con derecho o posibilidad de acceder a tales datos, pues la confidencialidad queda garantizada por Ley a través de una excepción general y otra excepción a la excepción (técnica jurídica ésta absolutamente reprochable, en tanto demuestra una falta de claridad expositiva que es fuente continua de confusión para el intérprete¹⁴⁹). Así, y en primer lugar, queda abierto el acceso a la información médica de

¹⁴⁵ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996, pág. 152

¹⁴⁶ La STS 27 octubre 2010 (RJ 2010, 846) considera que vulneran los principios del derecho a la protección de datos las referencias realizadas en el Convenio Colectivo General de la Construcción relativas a que en la Tarjeta Profesional de la Construcción (gestionada por un órgano que no tiene configuración técnico-sanitaria como es la Fundación Laboral de la Construcción) ha de figurar que el titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos, pues ello dificulta contrataciones futuras en un sector marcado por la alta rotación en la mano de obra al permitir distinguir entre quienes aportan información sobre los reconocimientos y los que no lo hacen. BLASCO PELLICER, A.: "El deber de vigilancia de la salud o el derecho a la intimidad del trabajador", cit., pág. 267.

¹⁴⁷ ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: "Derecho a la intimidad del trabajador y reconocimientos médicos", *Comunicación presentada al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Pamplona, 2014, pág. 7.

¹⁴⁸ SSTCo 70/2009, de 23 de marzo y 159/2009, de 29 de junio

¹⁴⁹ CARDONA RUBERT, M.B. y MORRO LOPEZ, J.: "Los datos sanitarios del trabajador en la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales", en AA.VV.: *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valladolid, 24 y 25 de mayo de 1996 (ejemplar multicopiado), pág. 3.

carácter personal a los facultativos que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, quienes, sin embargo, no podrán facilitarla al empresario o a otras personas (léase representantes sindicales, unitarios, delegados de prevención o miembros del comité de seguridad y salud) sin el consentimiento expreso del afectado (excluyendo así el implícito o tácito, pues, dados los intereses en juego, no cabría presumir nunca su otorgamiento)¹⁵⁰.

d) No sólo existe, como ya consta, una excepción general, sino una excepción a la excepción, a partir de la cual queda ampliado el círculo de quienes pueden conocer una información médica, cada vez menos confidencial --menos íntima--, habida cuenta también el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención (delegados de prevención, representantes unitarios o sindicales o comité de seguridad y salud) "serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva", debiendo, no obstante, respetar expresamente la prohibición absoluta de uso perjudicial de los datos obtenidos en el reconocimiento a la que se refiere el art. 22.2 LPRL¹⁵¹, lo que no impide, empero, que no se consideren dentro de esa categoría aquellas acciones o decisiones del empresario, emprendidas o tomadas como consecuencia de informaciones que revelen "la ineptitud del trabajador, su incompatibilidad por razones de salud o seguridad con el desempeño de su actividad laboral habitual o que el estado de su salud suponga riesgos para otros trabajadores o terceros" (art. 22.1 LPRL)¹⁵².

e) Todas las conclusiones que se extraigan del cumplimiento del deber empresarial de garantizar la salud deben ser almacenadas en "ficheros" de la empresa, quedando condicionado su mantenimiento en ellos a su utilidad --según Ley-- y, consecuentemente, a su periódica actualización. Es más, el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad competente la documentación por la que acredite que efectivamente cumple con el deber de control de la salud de los trabajadores y las informaciones conclusivas que se deriven de los reconocimientos médicos practicados. Otra cosa es, desde luego, el uso y configuración efectiva del fichero, marcados por la necesidad de que la información compilada y tratada sea la mínima posible, perspectiva desde la cual cabría cuestionarse la legalidad de una utilización empresarial de esos datos con el fin de adoptar medidas sancionadoras, máxime cuando el art. 22 LPRL atribuye a la obligación empresarial de

¹⁵⁰ La Recomendación 171 de la OIT, sobre los servicios de salud en el trabajo, constituye un buen elemento interpretativo, habida cuenta de que en su art. 16 destaca cómo "al término de un examen médico prescrito para determinar la aptitud de un trabajador para un puesto de trabajo que entraña exposición a un riesgo determinado, el médico que lo haya realizado debería comunicar sus conclusiones por escrito al trabajador y al empleador. Por otra parte, esta comunicación no debería contener indicación alguna de índole médica; según los casos, podría indicar que el trabajador es apto para el puesto de trabajo previsto o bien especificar los tipos de trabajo y las condiciones que le estén contraindicados, temporal o permanentemente desde el punto de vista médico". FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *Prevención de riesgos laborales y empresa: obligaciones y responsabilidades*, Pamplona (Aranzadi), 2019, págs. 151-152.

¹⁵¹ STSJ Galicia 16 julio 2007 (rec. 2882/2007). Dicha prohibición alcanza no sólo al uso desviado de las conclusiones que los servicios médicos proporcionan al empresario y a las personas con responsabilidades en materia de prevención, sino a todos los extremos que obren en el expediente médico y que se hayan podido obtener, bien previo consentimiento del trabajador, bien por medios no legítimos. POQUET CATALA, R.: *El actual poder de dirección y control del empresario*, Pamplona (Aranzadi), 2013, pág. 135.

¹⁵² CARDONA RUBERT, M.B.: "Tutela de la intimidad informática en el contrato de trabajo", *Revista de Derecho Social*, núm. 6, 1999, pág. 53.

vigilancia de la salud un objetivo muy tasado, cual es únicamente el de tener a disposición de la autoridad laboral dicha información¹⁵³.

El respeto de todas estas coordenadas normativas ayudará a descubrir patologías mentales incipientes y a evitar su negativa proyección.

7. Conclusión.

La protección del bienestar emocional de los trabajadores exige un planteamiento integrador y multidisciplinar capaz de afrontar los variopintos factores susceptibles de desencadenar dolencias de tal índole, buscando la integración de las políticas existentes en todas y cada una de las áreas de la organización, estableciendo los mecanismos para prevenir las consecuencias tanto desde el replanteamiento de las exigencias en el trabajo a la luz de una rigurosa evaluación de los puestos y las circunstancias objetivas y subjetivas obrantes, pasando por facilitar vías pertinentes de adaptación bien definidas, sin dejar de incrementar los recursos relacionados con el apoyo técnico, la formación especializada y la atención médica cualificada. En fin, en todo este iter “la participación de los trabajadores se vuelve imprescindible, pues son quienes mejor conocen cómo se realiza el trabajo y sus consecuencias... Sin participación, el mejor método es incompleto y las propuestas médicas preventivas suelen ser inadecuadas (dado que no asumen el conocimiento derivado de la experiencia de los protagonistas de las condiciones de trabajo nocivas) o inaplicables (son los trabajadores y trabajadoras los que han de protagonizar unos cambios organizativos que no aceptarán ni aplicarán si no han sido negociados entre los agentes sociales)”¹⁵⁴.

Bibliografía.

- A.A.VV.: *Experiencias sindicales de intervención en riesgos psicosociales*, Madrid (ISTAS-CC.OO), 2007.
- AA.VV (SÁNCHEZ IGLESIAS, A.L., Coord.): *Situaciones jurídicas fronterizas con la relación laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2016.
- AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004.
- ALARCÓN CARACUEL, M.R.: “La informatización y las nuevas formas de trabajo”, en AA.VV (ALARCÓN CARACUEL, M.R. y ESTEBAN LEGARRETA, R., Coords.): *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2004.
- ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi travail nº 2016-1088”, *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017.

¹⁵³ MONTOYA MELGAR, A.: “Ficheros de datos automatizados sobre la salud del trabajador y derechos a la intimidad y la libertad informática”, en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVII, Madrid (Civitas), 1999, págs. 301 y ss.

¹⁵⁴ AA.VV.: *Experiencias sindicales de intervención en riesgos psicosociales*, Madrid (ISTAS-CC.OO), 2007, pág. 285.

- ALFARO DE PRADO SAGRERA, A.: “Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral”, *Temas Laborales*, núm. 102, 2009.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: *El futuro del trabajo vs el trabajo del futuro*, Madrid (Colex), 2017.
- BARRIOS BAUDOR, G.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 1, 2019 (BIB 2018/14719).
- BELLAVISTA, A.: *Il controllo sui lavoratori*, Turín (Giappichelli), 1985.
- BLANCO MUÑOS, M.: “Incertidumbres, amenazas y oportunidades de la industria 4.0”, *Trabajo Sindical*, núm. 125, 2017.
- BLASCO PELLICER, A.: “El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador”, en AA.VV (BORRAJO DACRUZ, E., Coord.): *Trabajo y libertades públicas*, Madrid (La Ley), 1999.
- BOHLIN, R.M.: *Avoiding computer avoidance*, California (Fresno), 1999.
- BONA, M. y OLIVA, U.: “El fenómeno del *mobbing*”, en MONATERI, P.; BONA, M. y OLIVA, U.: *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Milán (Giuffrè), 2000.
- BORRITZ, M. *et alii*: “Burnout as predictor of self-reported sickness absence among human service workers: prospective finding from three year follow up of the PUMA study”, *Occupational and Environmental Medicine*, núm. 63, 2006.
- BRILLHART, P.E.: “Technostress in the workplace. Managing stress in the electronic workplace”, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, September, vol. 5, Issue 1/2.
- CARDONA RUBERT, M.B.: "Tutela de la intimidad informática en el contrato de trabajo", *Revista de Derecho Social*, núm. 6, 1999.
- CARDONA RUBERT, M.B. y MORRO LOPEZ, J.: "Los datos sanitarios del trabajador en la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales", en AA.VV.: *VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Valladolid, 24 y 25 de mayo de 1996 (ejemplar multicopiado).
- CASTELLÁ, T., *et alii*: *Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales. Guía para la intervención sindical del delegado y delegada de prevención*, Madrid (ISTAS), 2005.
- CASTELLS ARTECHE, J.M.: “La limitación informática”, en AA.VV (MARTÍN RETORTILLO, S., Coord.): *Estudios sobre la Constitución Española. Homenaje al Profesor Eduardo García de Enterría*, Tomo II, Madrid (Civitas), 1991.

- CORREA CARRASCO, M.: “El concepto de acoso moral en el trabajo en la reciente doctrina del Tribunal Constitucional”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núms. 437-438, 2019.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.
- DANS SOTOMAYOR, L.: “Incidencia de las tecnologías digitales en la salud psicosocial de los trabajadores”, en AA.VV (RAMOS QUINTANA, M.I., Dir.): *Riesgos psicosociales y organización de la empresa*, Pamplona (Aranzadi), 2017.
- DE LA CASA QUESADA, S.: “Tiempo de trabajo y bienestar de los trabajadores: una renovada relación de conflicto en la sociedad digital”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. Extraordinario, 2019.
- DE LAS HERAS GARCÍA, M.A.: *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid (CEF), 2016.
- DE LAS HERAS GARCÍA, A. y LANZADERA ARENCIBIA, E.: “El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, número extraordinario, 2019.
- DE VICENTE PACHÉS, F.: *Ciberacoso en el trabajo*, Barcelona (Atelier), 2018.
- DEL VALLE, J.M. y LÓPEZ AHUMADA, J.E.: “Innovación tecnológica y contrato de trabajo (I). Prevención de nuevos riesgos laborales”, *Anuario de la Facultad de Derecho. Universidad de Alcalá*, 2008.
- DÍAZ FRANCO, J.J.: “Psicopatología relacionada con alteraciones por quebrantamiento en la organización del trabajo”, en AA.VV (COLLANTES, M.P. y MARCOS, J.I., Coords.): *La salud mental de los trabajadores*, Madrid (La Ley), 2012.
- DOUGLAS, M.E. y DOUGLAS, D.N.: *El management del tiempo en el trabajo en equipo*, Barcelona (Paidós), 1997.
- EREÑAGA DE JESÚS, N.: “El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, ADAPT*, Volumen 7, núm. 2, 2019.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: *Prevención de riesgos laborales y empresa: obligaciones y responsabilidades*, Pamplona (Aranzadi), 2019.
- FRENCH, J.R.P. y CAPLAN, R.D.: “Organizational stress and individual strain”, en AA.VV. (MARROW, A.J., Ed.): *The failure of success*, Nueva York (Amacon), 1973.

- GARCÍA JIMÉNEZ, M.: “Revolución industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales: retos para la negociación colectiva en clave de bienestar de los trabajadores”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. Extraordinario, 2019.
- GARCÍA ROMERO, B.: *El teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2012.
- GARCÍA SALAS, A.I.: *Necesidades empresariales y derechos fundamentales de los trabajadores*, Madrid (Lex Nova), 2016.
- GONZÁLEZ COBALEDA, E.: “Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de situación y propuestas de mejora”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. Extraordinario 2019.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Trotta), 1996.
- GOÑI SEIN, J.L.: *El respeto a la esfera privada del trabajador: un estudio sobre los límites del poder de control empresarial*, Madrid (Civitas), 1998.
- GOÑI SEIN, J.L.: “Los derechos fundamentales inespecíficos en la relación laboral individual: ¿necesidad de una reformulación?”, *Ponencia temática presentada al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Pamplona el 29-30 de mayo de 2014*.
- GOÑI SEIN, J.L.: *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto Ley 5/2018)*, Albacete (Bomarzo), 2018.
- GUERRERO VIZUETE, E.: “La economía digital y los nuevos trabajadores: un marco contractual necesitado de delimitación”, *Revista de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2018.
- IGARTÚA MIRÓ, M.T.: “El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 432, 2019.
- JOVER RAMÍREZ, C.: “El fenómeno de la gig economy y su incidencia en el Derecho del Trabajo: aplicabilidad del ordenamiento jurídico laboral británico y español”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 2019, 2018.
- LÓPEZ PELÁEZ, A.: “Mejoras en la seguridad y en la salud a través de la aplicación de estrategias de la automatización avanzada”, *Prevención, Trabajo y Salud*, núm. 24, 2003.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. y RON LATAS, R.P.: “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016.

- MARTÍNEZ SELVA, J.M.: *Estrés laboral. Guía práctica para empresarios y empleados*, Madrid (Pearson Educación), 2004.
- MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2017.
- MERCADER UGUINA, J.R.: “El mercado de trabajo y el empleo en un mundo digital”, *Información Laboral*, núm. 11, 2018 (BIB 2018/3994).
- MIRÓ MORROS, D.: “El control de la jornada y el teletrabajo”, *Aranzadi Instituciones* (BIB 2016/3956).
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Jornada laboral y tecnologías de la información: desconexión digital y garantía del derecho al descanso”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Del acoso moral (mobbing) al ciberacoso en el trabajo (network mobbing): viejas y nuevas formas de violencia laboral como riesgo psicosocial en la reciente doctrina judicial”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núms. 437-438, 2019.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “La ‘des-psicologización’ del concepto constitucional del acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico”, *Revista de Derecho Social*, núm. 86, 2019.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. Extraordinario 2019.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío”, *Diario la Ley*, núm. 9452, 9 julio 2019. MONTOYA MELGAR, A.: “Ficheros de datos automatizados sobre la salud del trabajador y derechos a la intimidad y la libertad informática”, en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social*, T. XVII, Madrid (Civitas), 1999.
- MONEREO PÉREZ, J.L. y GUINDO MORALES, S.: “Sobre la obligación de establecer un sistema de registro que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”, *La Ley Unión Europea*, núm. 72, 31 julio 2019.
- MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, Madrid (CC.OO. Federación de Servicios y Administraciones Públicas), 2002.
- MUÑOZ RUÍZ, A.B.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: hacia un cambio de modelo en la expectativa de la empresa hiperconectada”, en AA.VV. (DE LA PUEBLA PINILLA, A. y MERCADER UGUINA, J.R., Dirs.): *Tiempo de reformas. En busca de la competitividad empresarial y la cohesión social*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2019.

- ODIORNE, G.S.: *El lado humano de la dirección*, Madrid (Díaz de Santos), 1989.
- ORELLANA CANO, A.M.: *El derecho a la protección de datos personales como garantía de la privacidad de los trabajadores*, Pamplona (Aranzadi), 2019.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “Transformación económica y norma laboral”, *Trabajo y Derecho*, núm. 39, 2018.
- PEDROSA ALQUEZAR, I.: *Vigilancia de la salud de los trabajadores. Aspectos clínicos y jurídicos de los reconocimientos médicos en el trabajo*, Madrid (La Ley), 1999.
- PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid (Eudema), 1992.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1990.
- POQUET CATALÁ, R.: “Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 351, 2012.
- POQUET CATALA, R.: *El actual poder de dirección y control del empresario*, Pamplona (Aranzadi), 2013.
- POWELL, C. y DENT-MICALLEF, A.: “Information technology as competitive advantage: the role of human, business and technology resources”, *Strategic Management Journal*, 18, 5, 1987.
- PRECIADO DOMENECH, C.H.: *Los derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales*, Pamplona (Aranzadi), 2019.
- PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMENECH, C.H.: “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2013.
- QUÍLEZ MORENO, J.M.: “Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 51, 2018.
- QUILEZ MORENO, J.M.: “La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: el nuevo art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 217, 2019 (BIB 2019/1558).
- RASO DELGUE, J.: “La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, núm. 1, 2017.
- RAY, J.: “Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination”, *Droit Social*, núm. 6, 1992.

- RIEDMANN, A. *et alii*: *Working time and work-life balance in European compaies. Establishment survey on working time 2004-2005*, Luxemburgo (Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas), 2006.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. y PÉREZ DEL PRADO, D.: “Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo”, *Fundación para el diálogo social 2017*.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E.: “La prestación de servicios a través de plataformas digitales: cambios en la organización del trabajo y en las relaciones laborales”, en AA.VV (MIRANDA BOTO, J.M., Dir.): *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*, Madrid (Cinca).
- ROMERAL HERNÁNDEZ, J.: “Derecho a la intimidad del trabajador y reconocimientos médicos”, *Comunicación presentada al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Pamplona, 2014.
- SALANOVA, M.: “Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 19, núm. 3.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y KAHALE CARRILLO, D.T.: *Teletrabajo*, Madrid (Francis Lefebvre), 2013.
- SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, ADAPT, volumen 7, num. 2, 2019.
- TALENS VISCONTI, E.E.: “La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva”, *Información Laboral*, núm. 4, 2018 (BIB 2018/8599).
- TASCÓN LÓPEZ, R.: “Los riesgos psicosociales en relación con las circunstancias de la actividad (especial atención a determinados sectores de importancia en Castilla y León)”, en AA.VV (ÁLVAREZ CUESTA, H., Dir.): *Aspectos jurídicos de la salud mental de los trabajadores en Castilla y León*, León (Eolas), 2016.
- TODOLÍ SIGNES, A.: “La gobernanza colectiva de la protección de datos en las relaciones laborales: big data, creación de perfiles, decisiones empresariales automatizadas y los derechos colectivos”, *Revista de Derecho Social*, núm. 84, 2018.
- TODOLÍ SIGNES, I.: “La gobernanza colectiva de la protección de datos: algoritmos, decisiones automatizadas y discriminación”, en AA.VV.: *El futuro del Trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), 2019.

- TONIATTI, R.: "Libertad informática y derecho a la protección de datos personales: principios de legislación comparada", *Revista Vasca de Administración Pública*, núm. 29, 1991.
- VALDÉS DAL-RE, F.: "Doctrina constitucional en materia de videovigilancia y utilización del ordenador por el personal de la empresa", *Revista de Derecho Social*, núm. 79, 2017.
- VALDÉS DAL-RE, F.: "Nuevas tecnologías y derechos fundamentales de los trabajadores", *Revista de Derecho Social*, núm. 2, 2019.
- VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: "El derecho a la desconexión: ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso?", *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 408, 217.
- VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Madrid (Lettera), 2005.
- VIDAL, P.: "La desconexión digital laboral es ya una realidad", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 946, 2018 (BIB 2018/14232).