

La salud mental en la empresa en tiempos de inteligencia artificial

Mental health in the workplace in the age of artificial intelligence

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

ORCID ID: 0000-0001-5910-2982

DOI : 10.20318/labos.2025.10109

Resumen: Es un hecho incontrovertido, contrastado estadísticamente, que las nuevas tecnologías inteligentes contribuyen a la disminución en términos globales de los índices de accidentabilidad, mejorando el bienestar de las personas trabajadoras. Ahora bien, tampoco cabe ocultar su lado oscuro, pues no eliminan de raíz las formas de nocividad, sumando a los riesgos tradicionales otros emergentes capaces de sobrepasar la delgada y vulnerable línea de la salud mental, tan abatida con motivo de la pandemia y tan amenazada en el actual contexto productivo. Tal preocupante realidad obliga a diseñar respuestas jurídicas adecuadas, que no pueden limitarse a proporcionar una mera tutela reparadora, sino que deviene necesario apostar por una política preventiva eficaz en los centros de trabajo.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, estrés, seguridad y salud laboral, inteligencia artificial, salud mental.

Abstract: It is an incontrovertible fact, statistically proven, that new smart technologies contribute to a global decrease in accident rates, improving the well-being of workers. However, their dark side cannot be ignored either, as they do not eliminate harmful substances entirely, adding to traditional risks other emerging hazards capable of crossing the thin and vulnerable line of mental health, so severely impacted by the pandemic and so threatened in the current production environment. This worrying reality compels us to design appropriate legal responses that cannot be limited to providing mere compensatory protection, but rather require a commitment to an effective preventative policy in the workplace.

Keywords: Psychosocial risks, stress, occupational safety and health, artificial intelligence, mental health.

1. Introducción

El desarrollo de los algoritmos y de la inteligencia artificial (IA) está asociado, de manera inescindible, a los múltiples riesgos que conlleva su incorporación a la dinámica económica y social en su más amplio sentido. Su control constituye la clave esencial en el que

^{**}Una versión más extensa de este texto recibió el XX Premio Derecho y Salud 2025. Asociación Juristas de la Salud, al mejor trabajo de estudio e investigación sobre Derecho Sanitario 2025.

se asienta el Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de Inteligencia Artificial (RIA). La noción de “riesgo”, definida en dicha norma como “la combinación de la probabilidad de que se produzca un daño y la gravedad de dicho daño” (art. 3.2 RIA), sirve de base para establecer una “pirámide” ascendente desde el riesgo medio/bajo hasta el riesgo inaceptable, pasando por el riesgo alto, proyectándose este último con carácter general sobre las relaciones laborales¹.

Ahora bien, la IA aporta numerosos beneficios a la vida de los ciudadanos, también al ámbito de la seguridad y salud laboral, ayudando a identificar los peligros, “predecir riesgos potenciales, proporcionar monitoreo en tiempo real, reconocer comportamientos inseguros o detectar condiciones inseguras”². Asimismo, resulta muy útil para conocer el estado de salud o mejorar el desarrollo de reconocimientos médicos, evaluar el grado de malestar psicológico, o los posibles efectos negativos para el bienestar mental del trabajador, en particular, cuando está sometido a presión para alcanzar un determinado nivel de productividad. Mediante sistemas de gestión de personal basada en la IA cabe detectar el grado de estrés, el síndrome de desgaste profesional o y de agotamiento, de manera que se puedan adoptar medidas de prevención³.

Es un hecho incontrovertido, contrastado estadísticamente, que las nuevas tecnologías inteligentes contribuyen a la disminución en términos globales de los índices de accidentabilidad, mejorando el bienestar de las personas trabajadoras⁴. Prodigiosos resultan los avances que los algoritmos conllevan en el ámbito de la medicina con traslación directa a las patologías de origen laboral: diagnósticos y tratamientos personalizados, cirugía robótica, prótesis controladas, estimulaciones cerebrales, desarrollo de nuevos medicamentos, interpretación de imágenes de dolencias, asistentes médicos virtuales, telemedicina, terapias menos agresivas, cuidados intensivos, monitorización cardiaca, ensayos clínicos... La IA, sustentada sobre tres parámetros (datos, algoritmos y capacidad matemática para aplicar estos a aquéllos⁵), cumple, por tanto, una misión muy positiva en la tutela de la salud laboral.

Con todo, tampoco cabe ocultar su lado oscuro, pues no elimina *de radice* las formas de nocividad, sumando a los riesgos tradicionales otros emergentes⁶. Es más, mientras determinados nuevos riesgos ya han sido detectados, otros no pasan de ser meras sospechas o simplemente son del todo desconocidos o inexplorados, poniendo a prueba

¹ MERCADER UGUINA, J.R.: “Sistema de responsabilidades por el uso de la inteligencia artificial. Un enfoque integral”, *Labos*, Vol. 5, Núm. extraordinario, 2024, p. 211.

² EU-OSHA: El impacto de la Inteligencia Artificial en la Seguridad y Salud en el trabajo”, <https://osha.europa.eu/es/publications/impact-artificial-intelligence-occupational-safety-and-health>

³ GOÑI SEIN, J.L.: “Sistemas de inteligencia artificial y prevención de los riesgos

laborales. Obligaciones del proveedor y del empresario”, *Labos*, Vol. 5, Núm. extraordinario, 2024, p. 154.

⁴ AGUILAR DEL CASTILLO, M^a C.: “El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, núm. 1, 2020, pp. 262 y ss.

⁵ MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2017, p. 33.

⁶ MARTINEZ AGUIRRE, S. Y SANZ VALERO, J.: “La inteligencia artificial y la salud laboral”, *Medicina y seguridad del trabajo*, Vol. 70, núm. 274, 2024, pp. 6-9

el régimen jurídico del sistema preventivo clásico⁷, principalmente en lo que afecta a la delgada y vulnerable línea de la salud mental, tan abatida con motivo de la pandemia y tan amenazada en el actual contexto productivo.

El trabajo “puede estructurar y llenar de contenido nuestra jornada, la semana, el año, la vida entera. Puede ofrecernos identidad, autoestima, apoyo social y recompensas materiales. Todo esto puede suceder si las exigencias laborales son óptimas ..., si a los trabajadores se les permite ejercer un grado razonable de autonomía y si el ‘clima’ de trabajo es amable y favorable. De ser así, el trabajo puede ser uno de los factores favorecedores de la salud más importantes de nuestra vida. Por el contrario, si las condiciones de actividad presentan los atributos opuestos, pueden --al menos a largo plazo-- producir enfermedades, acelerar su curso o desencadenar sus síntomas”⁸. La actividad laboral presenta un significado muy superior a la mera obtención de ingresos económicos, convirtiéndose en una fuente muy importante de identidad⁹, que, si trunca los anhelos de autoestima y realización inherentes a cualquier persona, podrá acabar desencadenando graves secuelas mentales en el individuo¹⁰. Tan preocupante realidad obliga a diseñar respuestas jurídicas adecuadas, que no pueden limitarse a proporcionar una mera tutela reparadora, sino que deviene necesario apostar por una política preventiva eficaz en los centros de trabajo.

2. Ventajas de la automatización inteligente de cara a la reducción de lesiones y enfermedades profesionales

Además de los beneficios competitivos para los procesos de producción que derivan de unas nuevas tecnologías que actúan con un elevadísimo nivel de precisión, no cabe ocultar que el trabajo con las TIC ingeniosas y otros adelantos en un contexto de automatización favorece a las personas trabajadoras en materia de salud laboral, pues contribuye a liberar de actividades pesadas y peligrosas, así como de aquellos quehaceres repetitivos, sucios o inseguros, sin olvidar tampoco su capacidad para desarrollar nuevos mecanismos e instrumentos destinados a prevenir los riesgos, a proteger frente al daño o a mejorar las condiciones de desarrollo diario de la actividad profesional aligerando quehaceres¹¹.

⁷ PÉREZ AGULLA, S.: “La incidencia de la digitalización en la seguridad y salud en el trabajo”, en PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y GARCÍA PIÑEIRO, N.P., Dirs.: *El Estatuto jurídico del trabajador en la era digital*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2024, p. 456.

⁸ LEVI, L.: “¿La sal de la vida o el beso de la muerte?”, *Revista de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, núm. 5, 2002, p. 11.

⁹ ORÓS MURUZÁBAL, M.: “Riesgos psicosociales”, en AA.VV (RIVAS VALLEJO, P., Dir.): *Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales. La incapacidad permanente desde el punto de vista médico jurídico*, Cizur Menor (Aranzadi Thomson), 2006, p. 638.

¹⁰ PEIRÓ, J.M.: *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid, 2000, p. 7.

¹¹ IGARTÚA MIRÓ, M.T.: “Digitalización, motorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs., *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Pamplona, Aranzadi, 2020. p. 616 ó AGRA VIFORCOS, B. (2019): “Robotización y digitalización. Implicaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”, en QUINTANA LÓPEZ T., Dir., *Proyección transversal de la sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Valencia, Tirant Lo Blanch, p. 448.

En su faceta de instrumentos al servicio de la prevención de riesgos laborales, y, de mejora, por tanto, de la salud de las personas trabajadoras, los algoritmos presentan una alta capacidad para realizar aportes en materia de detección y evaluación de peligros laborales, tanto desde una perspectiva estática como dinámica; así como una elevada operatividad a la hora de accionar medidas minimizadoras de sus efectos. Los sistemas de IA permiten, mediante el procesamiento en masa de múltiples datos internos -de las condiciones psicofísicas de la persona trabajadora-, y externos -en alusión a las características del puesto de trabajo- detectar en tiempo real posibles riesgos laborales susceptibles de provocar lesiones que antes pasarían inadvertidos para el operador humano¹².

Incluso posibilitan ir más allá de la planificación preventiva ordinaria, abriendo el camino hacia la implantación de medidas óptimas para lograr un avance integral en el bienestar laboral general en la empresa. Al tiempo, los dispositivos digitales de carácter reactivo serán los utilizados para neutralizar las consecuencias de los accidentes o emergencias que ya han sucedido. A través de ellos se consigue hacer un reporte de los siniestros de un modo certero, rápido, automático y con menor estigma. Igualmente, suponen un avance en materia de investigación de los infortunios, aportando indicios, evidencias y focalización. La capacidad de los algoritmos de funcionar como “caja negra” de la realidad de los hechos¹³ va a permitir promocionar medidas en el puesto de trabajo para rebajar daños futuros y fomentar entornos saludables¹⁴.

Descendiendo al detalle, los efectos positivos de la IA para el bienestar de las personas trabajadoras encuentran fundamento en varios extremos que procede mencionar a título ejemplificativo:

1. La sustitución del hombre por el robot en trabajos peligrosos y ambientes hostiles, tal y como sucede con la utilización de exoesqueletos para el manejo de cargas biomecánicas o de drones para el trabajo en altura¹⁵.
2. La disposición de medios de protección más eficientes (Smart EPIs, monitores alojados en cascos, gafas, chalecos, calzado o chips electromiográficos en la ropa); utilización de *wereables* (anillos, brazaletes, pulseras...) de medición de constantes vitales, cansancio, sueño y fatiga; implementación de sensores de emergencia para la detección de peligros inminentes, ruidos, calor o frío extremos, escasa iluminación, deficiente confortabilidad o sustancias tóxicas,

¹² SALAS PORRAS, M.: “Aportaciones de la seguridad y salud en el trabajo para la implementación global del trabajo decente en la sociedad digital-robotizada”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, núm. 4, 2019, pp. 5 y ss.

¹³ LLORENS ESPADA, J.: *Límites al uso de la inteligencia artificial en el ámbito de la salud laboral*, Madrid, La Ley, 2023, p. 231.

¹⁴ LLORENS ESPADA, J.: “La inteligencia artificial y la mejora de la seguridad y salud laboral y su encaje en el marco regulatorio europeo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 19, 2024.

¹⁵ Un ejemplo de ello puede encontrarse en los robots de la empresa Skyline robotics, los cuales limpian cristales, e incluso pueden pintar las fachadas de los rascacielos. Los trabajadores solo deben colocar al robot en su posición y es el propio robot el que realiza la limpieza de los cristales en altura; de este modo, desaparece el riesgo de caída y el trabajo con sustancias tóxicas o nocivas. GONZÁLEZ VIDALES, C. “Seguridad y salud de los trabajadores 4.0”, *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, núm. 6 (1), 2019, p. 127.

aplicación de herramientas de corte que aprecian el cambio de su elemento de destino y se detienen para evitar dañar la carne; disposición de pantallas de bloqueo de la luz azul nociva de los dispositivos¹⁶; incorporación de mecanismos que permiten monitorizar la adecuada posición en cada momento; facilitación de “recordatorios” para descansar la vista, evitar cabezadas o levantarse de la silla; o establecimiento de artilugios de parada automática de la maquinaria.

3. El potencial de la innovación en lo relativo a la formación en materia preventiva (a distancia, virtual, aumentada, 3 D...).
4. Los avances en sanidad con repercusión directa en las enfermedades profesionales (nanomedicina, neuroergonomía, teleasistencia, accesorios, apps, asistencia quirúrgica robotizada, desinfección de quirófanos, combinación de fármacos, movimiento de pacientes o ciborgs –implantes de corazón, auditivos, de brazos o piernas movibles, injertos en el cerebro para indicar movimientos y comunicar pensamientos--...).
5. La certera previsión meteorológica que permite detectar catástrofes naturales o inclemencias climáticas de singular interés para trabajos al aire libre y para rebajar los accidentes de tráfico al ir o volver del trabajo.
6. La disminución de los accidentes in itinere como consecuencia del desarrollo del trabajo a distancia o del perfeccionamiento de los medios de transporte colectivo¹⁷.
7. En fin, la incorporación de bots conversacionales que adoptan un rol activo a la hora de evitar el aislamiento y el estrés¹⁸

Como ha señalado la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo en su “Estudio prospectivo sobre riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud asociados a la digitalización en 2025”, estos nuevos sistemas ingeniosos pueden facilitar la comprensión de los problemas relativos a la seguridad y salud en el trabajo, la toma de mejores decisiones y la predicción de los problemas en materia preventiva antes de que ocurran, así como favorecer intervenciones más oportunas y eficaces. Incluso pueden permitir que las empresas demuestren el cumplimiento de las normas, y que las inspecciones laborales investiguen de forma contundente los eventuales incumplimientos¹⁹. En fin, con algoritmos de aprendizaje automático se puede llegar a personalizar la seguridad

¹⁶ PRECIADO DOMENECH, C.H.: “Monitorización: GPS, wereables y especial referencia a los controles biométricos para el registro horario. Aspectos procesales”, en RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs., *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Pamplona, Aranzadi, 2020, p. 235.

¹⁷ MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “Negociación colectiva y desconexión digital: un binomio todavía en construcción”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Dirs., *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar: innovación tecnológica y cambios en el ordenamiento social*, Pamplona, Aranzadi, 2021, p. 228.

¹⁸ MUÑOZ RUÍZ, A.B.: “¿Conoces a Macarena? Los chabots: los nuevos empleados digitales”, *Foro de Labos*, 4 de febrero de 2020.

¹⁹ MERCADER UGUINA, J.R.: “Algoritmos y Derecho del Trabajo”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 2019, núm. 52, p. 65.

de un individuo, conocer su límite de exposición y de fatiga, y calcular exactamente su riesgo potencial, diseñando medidas protectoras ad hoc²⁰.

3. Inconvenientes para la salud laboral asociados a la innovación inteligente. El incremento exponencial de los riesgos psicosociales

La instalación de algoritmos y sistemas de IA en la empresa como métodos organizativos debe de ir acompañada del cumplimiento de todas las obligaciones preventivas, pues el deber general de seguridad que emana de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) abarca cualquier riesgo derivado de la actividad laboral, que debe ser evaluado.

Varios preceptos ratifican esta conclusión, entre los cuales cabe citar los siguientes: 1) El art. 4 LPRL define la prevención como el “conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (apartado 1); el riesgo laboral como la “posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (apartado 2) y el daño derivado del trabajo como las “enfermedades, patologías y lesiones sufridas con motivo y ocasión de trabajo” (apartado 3). b) El art. 5.1 LPRL afirma, como objetivo expreso de la política preventiva, el de promover la mejora de las condiciones de trabajo a fin de elevar los niveles de protección existentes. c) El art. 14.2 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”, adoptando “cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores”. d) El art. 15.1 LPRL, que recoge, entre los principios de la acción preventiva, el de “combatir los riesgos en su origen”; “adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”; “planificar la prevención, buscando 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 en el trabajo”; en fin, “adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual”. Y e) el art. 40.1 LPRL, en virtud del cual “los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la salud en el trabajo”²¹.

Ahora bien, aun cuando la empresa debe de observar todas estas prescripciones, lo cierto es que asociados a las tecnologías inteligentes aparecen nuevos riesgos físicos

²⁰ GOÑI SEIN, J.L.: “El Reglamento UE de inteligencia artificial y su relación con la normativa de seguridad y salud en el trabajo”, en EGUSQUIZA BALMASEDA, M.A. y RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B., Dirs., *Inteligencia artificial y prevención de riesgos laborales: obligaciones y responsabilidades*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023, p. 99.

²¹ SOLER FERRER, F.: “El síndrome de *burning out*. Criterios recientes”, *Tribuna Social*, núm. 222, 2009, p. 53.

(energía eléctrica, maquinaria móvil, dispositivos portátiles, wi-fi, micro-chips, antenas de telefonía, partículas ultrafinas, nanomateriales, baterías, radiofrecuencia, rayos láser o ultravioletas, electromagnetismos, incremento de la exigencia visual o mal uso o errores de los automatismos). Las interfaces humano-máquina (robots colaborativos, cobots o robots humanoides)²² constituyen también nuevas fuentes de riesgos. Las operaciones ejecutadas por el cobot se caracterizan por realizar movimientos con un alto nivel de energía extendidos sobre un gran espacio de trabajo. En muchas ocasiones el afectado desconoce las dimensiones alcanzadas y el recorrido puede variar según las demandas. La persona trabajadora desempeña su actividad al mismo tiempo que el cobot, es decir, existe superposición en la ejecución de tareas entre el cobot, el trabajador u otras máquinas. Precisamente en esa interacción pueden surgir riesgos mecánicos asociados a la geometría, superficie o componentes de los robots capaces de provocar aplastamientos, cortes, choques eléctricos, quemaduras, o posiciones forzadas, entre otros²³.

Además, la automatización digital inteligente conlleva un modelo de negocio basado en la optimización del rendimiento: hacer y servir todo lo más pronto (antes que nadie), lo más barato (precio más reducido que nadie --low cost--), y lo más rápido (con mayor celeridad que nadie) bajo el impulso de un sistema intuitivo capaz de exigir grandes niveles de rendimiento²⁴. La recepción de órdenes incorrectas por parte de las personas trabajadoras, de estímulos imprevistos del entorno, del defectuoso funcionamiento de otros robots, de fallos del software o hardware, interferencias (eléctricas, ruido...), interpretaciones erróneas o la ausencia de pausas crean una atmósfera asfixiante para los empleados. Es realmente preocupante el aumento de ictus e infartos sufridos en tiempo y lugar de trabajo²⁵.

La despersonalización de la labor humana muchas veces reducida a la simple supervisión y otras varias pertrechada de grandes dosis de concentración, el sometimiento de la persona al poder de decisión del robot, la imposición del ritmo por quien no acusa la fatiga o la complejidad de la relación entre ambos, son circunstancias que deshumanizan y provocan alienación, por lo que cabe esperar un incremento indudable de nivel de fatiga, estrés²⁶ y “tensión psicológica” ante la monotonía o, su envés, la intensificación

²² ATIENZA MACÍAS, E.: “El teletrabajo y la robotización del trabajo. Aspectos ético-jurídicos”, en RODRÍGUEZ AYUSO, J.F. y ATIENZA MACÍAS, E., Dirs.: *El nuevo marco legal del teletrabajo en España*, Madrid, La Ley-Bosch, 2006, p. 222.

²³ FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Sobre la eficiencia actual del modelo normativo español de prevención de riesgos laborales”, *Temas Laborales*, núm. 153, 2020, p. 126.

²⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: “La salud psicosocial, una condición de trabajo decente: el neotaylorismo digital en clave de pérdida de bienestar”, en CORREA CARRASCO, . y QUINTERO LIMA, M.G., Coords.: *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales*, Madrid, Universidad Carlos III, 2020, pp. 11 y 17.

²⁵ Según datos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, durante 2024 se produjeron un total de 266 fallecimientos debido a estas patologías durante la jornada laboral, 21 más que el año anterior, lo que representa un aumento del 8,6 %. En total, el 41,17 % de las muertes en accidentes de trabajo son ocasionadas por enfermedades de origen cardiovascular. <https://www.insst.es/noticias-insst/infartos-y-derrames-cerebrales-se-encuentran-detras-de-cerca-de-la-mitad-de-las-muertes-en-el-trabajo>

²⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “Estudio preliminar. Un nuevo tiempo para la salud psicosocial en el trabajo: fragmentos de derecho vivo”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 461-462, 2021, pp. 165 y ss.

de la dedicación, la percepción demasiado real de situaciones hipotéticas provocadas por los dispositivos de realidad virtual o aumentada, el deterioro de las condiciones laborales y la amenaza constante del desempleo como espada de Damocles²⁷. La innovación tecnológica inteligente implica en unos casos que la persona trabajadora debe adaptar su prestación de servicios para seguir ocupando su puesto y para seguir realizando sus funciones ante una posible ineptitud sobrevenida, mientras que en otros resulta innecesario el propio puesto ante la completa sustitución por el programa, la máquina o el robot, sin olvidar aquellos en los que se prestan servicios sin contar con los estándares mínimos de calidad en el empleo²⁸ en lo que se ha venido a denominar estrés económico o “rustout”.

El temor a quedarse sin trabajo o ver reducidos los ingresos genera elevadas dosis de incertidumbre, máxime cuando en muchas circunstancias no se contrata ni siquiera a trabajadores sino a nuevos prestadores de servicios a un módico precio, lo que supone una búsqueda permanente de tareas, la necesidad de compatibilizar diferentes trabajos, la asunción directa de los costes de ejecución de la actividad e incluso de las condiciones de seguridad y salud laboral; igualmente, se extienden los “minijobs” y su peculiar forma de retribución, que evitan el paro completo pero proporcionan escasos emolumentos pecuniarios. El trabajo *just in time* o “a la llamada” permite “comprar” las tareas estrictamente precisas para satisfacer la demanda de productos o servicios que, en un determinado momento y lugar, tenga la empresa, necesidades que se conocen en tiempo real por la utilización de algoritmos e IA y su capacidad de pronóstico sobre cómo y cuándo se producen los requerimientos de consumo pudiendo llegar a coordinarse fragmentos de trabajo dispersos a lo largo y ancho del mundo, sin necesidad de tener más factor de producción que las herramientas tecnológicas necesarias y más ubicación que una aplicación en los teléfonos móviles, tablets u ordenadores de las personas trabajadoras²⁹.

4. La afectación a salud mental de las personas trabajadoras. Una realidad preocupante desde los puntos de vista cualitativo y cuantitativo

En las reconversiones empresariales asociadas a la digitalización auspiciada por la IA, se pueden distinguir tres categorías de trabajadores afectados: a) los incómodos: son quienes aceptan los cambios pero no los dominan en su integridad; b) los fóbicos: son quienes aceptan los cambios pero con temor, pues sienten que no están capacitados; c) los fóbicos ansiosos: grupo más patológico, en tanto la persona experimenta un miedo irracional³⁰. La enjundia del problema no puede ser minusvalorada, pues según el último Informe del Ins-

²⁷ AGRA VIFORCOS, B.: “Robotización y digitalización. Implicaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”, en QUINTANA LÓPEZ T., Dir.: *Proyección transversal de la sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2021, p. 450.

²⁸ GARCÍA SALAS, A.I.: “La adaptación de los deberes de prevención de riesgos laborales a los riesgos derivados de la incorporación de nuevas tecnologías”, *Trabajo y Derecho*, núm. 108, 2023.

²⁹ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L.: “Inteligencia artificial, género y trabajo”, *Temas Laborales*, núm. 171, 2022, pp. 11 y ss.

³⁰ WEIL, M.M. y ROSEN, L.: *Technostress: Coping with technology work home play*, Los Ángeles, J. Willey, 1997.

tituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el 45% de los trabajadores en España sienten que su entorno laboral podría afectar de manera negativa a su salud mental, porcentaje que aumenta hasta el 50% en sectores como transporte, finanzas y salud. El Libro Blanco de Salud Mental y Emocional de la Asociación Española de Recursos Humanos señala que el 14,3 por 100 de las bajas laborales del año 2021 fueron por motivos de salud mental y el absentismo laboral por enfermedad mental en 2022 alcanzó el 3,2 por 100 del PIB. El Informe la Salud Laboral en cifras afirma que entre el 11 y el 27 por 100 de los trastornos de salud mental en España se pueden atribuir a las condiciones de trabajo.

4.1. Nuevos factores desencadenantes

Dentro de un concepto amplio de “tecnoestrés”, típico en actividades surcadas por la IA, encuentran cabida distintas realidades entre las que destaca, en primer lugar, la “tecnoadicción” (también denominada “workalcoholism”, “workation” o “trabajolismo”)³¹, caracterizada por compulsión a utilizar las TICs en todo momento y a estar siempre al día con los avances, generando una auténtica dependencia y síndromes de abstinencia en las interrupciones momentáneas³²; en segundo término, la “tecnoansiedad”, donde la persona experimenta altos niveles de tensión y malestar, frente al uso de herramientas tecnológicas que lleva a pensamientos negativos sobre tales instrumentos y sobre su propia capacidad y competencias personales y profesionales y un manifiesto temor a la pérdida del empleo, así como una baja autoestima; en tercer lugar, la “tecnofobia”, que se manifiesta en una resistencia a hablar e incluso pensar sobre tecnología, generando una alarma o ansiedad ante ella y pensamientos hostiles al respecto; en cuarto lugar, la “tecnofatiga” o agotamiento mental y cognitivo consecuencia del uso de las herramientas informáticas, cuya manifestación más extrema es el síndrome de “data smog”, causado por la sobrecarga de datos manejados al utilizar internet³³; en quinto lugar, la “tecnoinvasión”, derivada de una supervisión constante, sea en orden a la localización y desarrollo de la prestación laboral, sea en la extensión de la disponibilidad del trabajador, compelido a estar siempre conectado a los dispositivos digitales empleados en la actividad laboral³⁴; en sexto lugar, la “tecnociberseguridad” o hiperresponsabilización del trabajador ante las posibles fugas de los datos manejados por la inexistencia, ineficacia o dificultad en la disposición de cortafuegos³⁵.

³¹ 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, p. 17.

³² ARRIETA IDIAQUEZ, J.: “Negociación colectiva y prevención de riesgos psicosociales”, *Lan Harremanak*, núm. 244, 2024, p. 254.

³³ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras: tratamiento jurídico-preventivo en un contexto productivo postpandemia*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2022, pp. 39 y ss.

³⁴ IGARTÚA MIRÓ, M.T.: “Digitalización, motorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática”, en RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.: *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Pamplona, Aranzadi, 2020, p. 620.

³⁵ FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: *El derecho del trabajador a la autodeterminación informativa en la actual empresa neopanóptica*, Pamplona, Aranzadi, 2021, pp. 70 y ss.

Todo ello sin dejar de mencionar otras siete manifestaciones como pueden ser: “locura multitarea” (*multitasking madness*), relativa a la imposibilidad de la mente humana a la hora de seguir el ritmo de los ordenadores capaces de ejecutar numerosas tareas a la vez; los “problemas informáticos” (*computer hassles*), causados por la lentitud y averías del sistema, la cantidad de mensajes electrónicos recibidos, incluidos spam, informaciones fraudulentas y anuncios (pop-ups), virus, actualización de aplicaciones y pérdida de ficheros; el agotamiento emocional (*“burnout technological”*), consecuencia de un cúmulo de demasiada presión y pocos motivos de satisfacción que provocan una frustración laboral prolongada con una pérdida progresiva de energía, desgaste, y carga cognitiva que el paciente no puede asumir, especialmente cuando las relaciones con otras personas constituyen el eje central del trabajo³⁶; la “infoxicación”, fruto de la imposibilidad de seguir y entender todas las referencias que circulan por la red; “el síndrome del zoom” o postración por estar sometido a constantes reuniones virtuales o eventos en línea³⁷; “el síndrome de la vibración fantasma” o tener siempre la sensación de estar recibiendo mensajes; y, por no seguir, el “sleep-texting”, consistente en que la persona, estando en una fase de sueño determinada y teniendo el dispositivo electrónico al lado, establece conversaciones con otras sin ser consciente.

4.2. Dificultades de diagnóstico de las enfermedades neuronales

A día de hoy, pese a la acusada incidencia desde el punto de vista cuantitativo de los denominados riesgos psicosociales, carecemos de un catálogo o inventario de cuáles son los más típicos o jurídicamente más relevantes. Es más, ni siquiera hay consenso científico para proporcionar una definición única al trastorno mental sino disertaciones parciales de cada una de sus manifestaciones³⁸. La dificultad en la elaboración de tal referente estriba en cinco motivos principales:

1. Mientras en el resto de enfermedades, el facultativo suele fundamentar sus decisiones en la realización de pruebas diagnósticas concluyentes (TAC, analítica, exploraciones diversas...), capaces de proporcionar parámetros fiables y objetivos, en los trastornos psiquiátricos, por el contrario, la exploración es en muchas ocasiones meramente psicopatológica, y aunque con diferentes orientaciones (cognitiva-conductual, lógica, etc.), aparece centrada únicamente en la entrevista clínica, dependiente en gran medida de los datos y vivencias que el propio paciente exprese, es decir, de su propio autodiagnóstico. Por mucho que

³⁶ GARCÍA GONZÁLEZ, G.: “Pandemia, personal sanitario y burnout: el síndrome de estar quemado como enfermedad del trabajo”, *Lex Social*, vol. 11, 2021, núm. 2, p. 5.

³⁷ DE LA CASA QUESADA, S.: “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una triada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 459, 2021, p. 110.

³⁸ 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, p. 10.

avance la medicina, hay enfermedades que no pueden objetivarse y relacionarse con el entorno laboral, entre las que se encuentran las anímicas y el propio psiquismo del afectado, sobre todo cuando no ocasionan lesiones anatómicas en el cerebro o cuando su desarrollo va acompañado de brotes, períodos asintomáticos y recidivas.

2. La incidencia de las circunstancias particulares de cada uno de los puestos de trabajo, de cada oficio, de cada empresa o de cada sector en la manifestación de las enfermedades³⁹.
3. La propia personalidad del individuo actúa también como detonante, pues no es lo mismo que la persona trabajadora tenga una identidad marcada por la inseguridad, la timidez, la extroversión, la sensibilidad, la apatía, la emotividad, la competitividad, el entusiasmo, la tolerancia, la autoexigencia, la creatividad, el egocentrismo o el perfeccionamiento. Además, en muchas circunstancias un mismo agente puede suponer un riesgo para un operario y no para otro, incluso una misma situación hoy puede resultar estresante y no en diferente momento de la vida de un sujeto. Al tiempo, factores como la edad, el género o la diversidad funcional o las características contextuales del individuo, muchas veces aquejado de problemas externos al ámbito laboral —accidentes o enfermedades de parientes próximos, rupturas sentimentales, conflictos en el seno de la familia, etc.—, influyen de manera destacada⁴⁰.
4. Muchas veces el propio afectado desconoce que padece una enfermedad mental o, en su envés, lo quiere ocultar. En otras ocasiones, las patologías emocionales se somatizan bajo otro tipo de enfermedades físicas (trastornos gastrointestinales, alteraciones coronarias, neuralgias, problemas musculares, dificultades respiratorias, lesiones dermatológicas, disfunciones digestivas, inflamaciones de articulaciones y tendones, degeneración visual --aumento de la miopía, deterioro macular, vista cansada crónica--, etc.)⁴¹, que pueden conllevar en los episodios más agudos crónicos padecimientos mentales graves (extenuación insoportable) e, incluso, a la muerte del afectado. Tampoco son extraños supuestos en los que dolencias orgánicas también pueden ocasionar, a través de mecanismos bioquímicos, afectaciones neuronales⁴².
5. La tendencia a diversificar el origen de las enfermedades mentales, situándolo, bien en el trabajo (contingencia profesional), bien en la vida personal, familiar y social (contingencia común), con la consiguiente disparidad en el tratamiento otorgado por la protección social inherente a las bajas. Esta simple clasificación olvida cómo, muy a menudo, la separación absoluta resulta inexacta:

³⁹ BARBA MORA, A.: *Incapacidades laborales y Seguridad Social*, Pamplona, Aranzadi, p. 48.

⁴⁰ AMERICAN PSYCHIATRIC ASSOCIATION (1996): *Manual de diagnóstico y estadística de las enfermedades mentales (DSM-IV)*, 2013.

⁴¹ 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, p. 105.

⁴² BOSCH TERCERO, LL.: “Incidencia de los riesgos psicosociales sobre la salud mental”, *Tribuna Social*, núm. 218, 2019, pp. 48 y ss.

el malestar procedente de la actividad profesional se traslada al hogar y otros contextos de actuación humana, deteriorando las relaciones intersubjetivas y empeorando el sufrimiento; al tiempo, el trabajo, pese a su enorme potencial terapéutico (que, cuando proceda, debe ser aprovechado en la fase de rehabilitación del enfermo), también puede ser ámbito propicio para el recrudecimiento de patologías inicialmente desvinculadas de tal espacio. Por tal razón, para optimizar resultados parece ineludible alinear las actuaciones reparacionistas (prestaciones, tratamiento y rehabilitación) con las pautas propias de la prevención, a fin de diseñar un sistema eminentemente proactivo que evite simulaciones, infradiagnósticos o sobrediagnósticos, incorporando una mención expresa a los riesgos psicosociales en la lista de enfermedades profesionales.

5. La fatiga tecnológica y el derecho a la “desconexión digital”. Hacia un verdadero planteamiento preventivo

La IA está impulsando una cultura empresarial donde el factor tiempo de trabajo, bajo una aparente flexibilidad, conlleva una invasión de los períodos de descanso, una agobiante velocidad de quehaceres, una reducción de los tiempos muertos, una mayor disponibilidad, un desbordamiento de las horas extraordinarias y un alargamiento de las jornadas⁴³. El algoritmo marca las exigencias cuantitativas, de manera que la persona trabajadora puede ser víctima de diversas enfermedades, entre las cuales cobra significativa importancia el síndrome de “fatiga profesional” o “karoshi”, típico de los trabajadores japoneses⁴⁴.

Aun cuando nuestro ordenamiento jurídico venía contemplando previsiones normativas que avalarían más que sobradamente el derecho de los trabajadores al descanso [art. 19 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (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 descanso⁴⁵, lo cierto es que hasta la Ley Orgánica 3/2028, 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 laboral⁴⁶. Este derecho, incorporado al art. 20 bis ET, con

⁴³ MONEREO PÉREZ, J.L.: “Derecho al trabajo y derechos profesionales ante la innovación tecnológica y las nuevas formas de empleo”, en MONEREO PÉREZ, J.L.; VILA TIerno, F.; ESPOSITO, M. y PERÁN QUESADA, S.: *Innovación tecnológica. Cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021, p. 21.

⁴⁴ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao, Lettera, 2005, p. 27.

⁴⁵ STCo 192/2003, de 27 de octubre.

⁴⁶ BARRIOS BAUDOR, G.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones”, *Aranzadi Doctrinal*, núm. 1 (BIB 2018/14719), 2019.

remisión de su regulación a la citada Ley, cuyo art. 88 no tiene carácter orgánico sino de ley ordinaria, pretende garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar, redundando en un mayor bienestar laboral⁴⁷.

No cabe silenciar que 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 riesgos⁴⁸, pero, olvidando este importante principio, el art. 88 LOPDyGDD adolece de un planteamiento amplio y omnicomprensivo desde el punto de vista de la tutela preventiva. Así, aunque el art. 88 LOPDyGDD acomete la introducción de los riesgos psicosociales en el marco normativo, cuando hace mención al riesgo de fatiga informática, imponiendo al empleador obligaciones de carácter preventivo para evitar precisamente que ésta golpee la salud de sus empleados⁴⁹, lo cierto es que su regulación se limita a reconocer al asalariado un débil *ius resistentiae* frente a la orden empresarial de actividad, lo cual no deja de ser una quimera en las organizaciones de reducidas dimensiones, mayoritarias en el tejido empresarial español⁵⁰, así como para un buen número de trabajadores: irregulares, precarios, falsos autónomos o a la llamada⁵¹. Igualmente, carece de toda proyección en las nuevas empresas digitales, donde los puestos de trabajo se encuentran marcados por el logro de exigentes objetivos⁵², máxime cuando la conexión no tiene lugar únicamente entre trabajadores y herramientas de trabajo o entre asalariados y empresarios, sino también con clientes y proveedores.

El hecho de que sólo se conceda al trabajador la posibilidad de no responder a correos o mensajes no es en absoluto suficiente, pues, ante la recepción de una misiva, distintos asalariados pueden adoptar diferentes actitudes, optando algunos de ellos por contestar y otros por no hacerlo, lo que podría generar inseguridad y malestar a estos últimos, que se verían presionados ante la posibilidad de perjudicar su imagen frente a la empresa, que privilegiaría a aquellos dispuestos a sacrificar su tiempo de descanso, sobre todo en los supuestos en los que la retribución se vincule a la productividad donde el trabajador podrá verse compelido a atender tales requerimientos para obtener unos emolumentos óptimos o para no poner su rendimiento en entredicho⁵³.

⁴⁷ CASAS BAAMONDE, M.E.: “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3, 2019, p. 235.

⁴⁸ 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, p. 317.

⁴⁹ CARDONA RUBERT, M.B.: “Los perfiles del derecho a la desconexión digital”, *Revista de Derecho Social*, núm. 90, 2020, p. 120.

⁵⁰ VIDAL, P.: “La desconexión digital laboral es ya una realidad”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 946 (BIB 2018/14232), 2018.

⁵¹ MOLINA NAVARRETE, C.: “Jornada laboral y tecnologías de la información y comunicación: desconexión digital y garantía del derecho al descanso”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2019, p. 268.

⁵² 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, pp. 12 y ss.

⁵³ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “El impacto de la industria 4.0 en las relaciones de trabajo: el derecho a la desconexión digital”, en KAHLE CARRILLO, D.T., Dir.: *El impacto de la industria 4.0 en el trabajo: una visión interdisciplinar*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2017, p. 235.

No resulta extraño que la principal de las manifestaciones del derecho al descanso dentro de un sistema productivo hipertecnológico asistido por algoritmos al que hace referencia el art. 88 LOPDyGDD reconozca que las modalidades de ejercicio de este derecho no sólo evitarán la fatiga sino que “potenciarán el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar”. Ahora bien, es imprescindible dar un paso más para relacionar el derecho a la conciliación con el derecho al ocio, pues el tiempo de descanso no sólo es tiempo para la recuperación física y psíquica del trabajador o tiempo para que pueda atender sus responsabilidades de carácter familiar, sino que también es tiempo para el esparcimiento, lo cual es necesario para el bienestar del trabajador y, por ende, para su salud. El ocio debería configurarse realmente como una perspectiva moderna del derecho al descanso, pues permite alcanzar el libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores⁵⁴.

Con gran cortedad de miras la LOPDyGDD dispone que “las modalidades de ejercicio” de esta facultad de desconexión atenderán a la “naturaleza y objeto de la relación laboral” 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. La primera parte de esta previsión alude a una cuestión obvia, evidenciando la importancia e imperatividad que otorga dicha ley a los convenios colectivos⁵⁵, referida a que el grado de aplicación del derecho a la desconexión dependerá del tipo de trabajo que se realice. Visiblemente, no es lo mismo su proyección en una empresa con un importante componente tecnológico, que en otra cuya forma de llevar a cabo la actividad sea un tanto más clásica. Tampoco será lo mismo en aquellos trabajos que se desarrollan íntegramente en un lugar concreto que aquellos otros donde el empleado dispone de una mayor movilidad. Igualmente, en el seno de la misma empresa, el personal que realiza un trabajo más rutinario o repetitivo dista a estos efectos respecto de los empleados que tienen un mayor grado de responsabilidad, y, con ello, más flexibilidad horaria y dependencia de las apps digitales. Por tales razones, la intensidad del derecho a la desconexión variará en función de la actividad económica desarrollada y del sector productivo en el que se enmarque una concreta empresa⁵⁶.

Ahora bien, en defecto de convenio colectivo (o de acuerdo de empresa), “el poder de dirección empresarial será el instrumento apto para regular las modalidades de ejercicio del derecho de desconexión digital”⁵⁷, lo cual convierte el derecho en un mero desiderátum cargado de buenas intenciones. Así pues, sería ciertamente plausible que los sujetos negociadores blindaran la desconexión digital al reconocerla no sólo como un

⁵⁴ GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “El derecho al descanso y las nuevas formas de trabajo en la era digital: ¿un derecho en peligro?”, en MONEREO PÉREZ, J.L.; VILA TIerno, F.; ESPÓSITO, M. y PERÁN QUESADA, S., Dirs., *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: Nuevos paradigmas para comprender el Derecho del Trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021, p. 509.

⁵⁵ TRUJILLO PONS, F.: “El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas”, *Lan Harremanak*, núm. 44, 2020, p. 52.

⁵⁶ TALENS VISCONTI, E.E.: “La jornada laboral en el trabajo a distancia”, en LÓPEZ BALAGUER, M., Dir.: *El trabajo a distancia en el Real Decreto Ley 28/2020*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2021, p. 210.

⁵⁷ CASAS BAAMONDE, M.E.: “Soberanía sobre el tiempo de trabajo e igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 3, 2019, p. 235.

derecho del trabajador y una obligación del empresario, sino también como un deber para las personas trabajadoras en materia preventiva. En este sentido, se podría dar un paso más a través de cláusulas que dispongan el cierre automático de los servidores de correo una vez finalizada la jornada laboral o bloquearan el acceso a las comunicaciones corporativas desde el fin de la jornada laboral hasta el comienzo de la siguiente⁵⁸. El empresario debe asumir la “posición de garante” del logro de la desconexión, de suerte que lo importante es el éxito del resultado y no los medios específicos utilizados para ello, que, además, deben ser todos los necesarios⁵⁹.

Importantes novedades introduce el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de la jornada y el derecho a conexión, pues adopta como punto de partida la consideración del tiempo de trabajo como factor directamente relacionado con la mejora “de las condiciones de trabajo y, como consecuencia, la calidad de vida de las personas trabajadoras”. Pretende, así, garantizar de manera más efectiva el derecho a la desconexión, con el objeto de evitar que pueda exigirse el desarrollo de la prestación fuera de los horarios pactados, respetando el derecho al descanso y a la propia intimidad de las personas trabajadoras. Con este fin, se establece de forma expresa que el rechazo o la no atención de la comunicación o de la petición de prestación laboral por medios digitales fuera de la jornada laboral no podrá generar consecuencias negativas, represalias o trato menos favorable para la persona trabajadora. A la par, se establece el deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión de la persona trabajadora se concreta en la ausencia de toda solicitud de realizar una prestación laboral y la ausencia de comunicación de la empresa o persona en quien delegue, así como de terceros con relación comercial con la empresa, con la persona trabajadora por cualquier dispositivo, herramienta o medios digitales. Se introduce, a la postre, el derecho a no estar localizable fuera de su horario de trabajo.

6. Conclusión

Deviene necesario diseñar reformas legislativas precisas y debidamente participadas por los interlocutores sociales para que los mecanismos preventivos a activar cuando aparecen riesgos psicosociales en el trabajo puedan ser realmente eficaces.

⁵⁸ FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B.: “La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital”, *Lan Harremanak*, núm. 44, 2020, p. 76.

⁵⁹ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y CALVO GALLEGOS, F.J.: “Los derechos digitales de los trabajadores a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 11, 2020, p. 1466.