



**Universidad
de La Laguna**

**TRABAJO FINAL DEL MÁSTER UNIVERSITARIO DE
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.**

**TECNOESTRÉS Y
DESCONEXIÓN DIGITAL**

Autor: Isaac F. Rojas Rivero

Tutora: Dra. Dulce M. Cairós Barreto

Universidad de La Laguna

Julio 2023

RESUMEN

Las nuevas tecnologías han provocado grandes cambios en el mundo social y por supuesto en el laboral, bajo el paradigma científico, social, jurídico y de salud, se hace necesaria una reformulación de las actuaciones y costumbres en materia de gestión empresarial para la mejora de la salud y la seguridad de todas las personas trabajadoras que fueran susceptibles de ser afectadas negativamente por el mal uso de la tecnología. El objeto de este trabajo es contextualizar la realidad en el marco general del título del Trabajo de Fin de Máster, pero también analizar y medir la eficacia de todas aquellas intervenciones biopsicosociales positivas y negativas, en términos de gestión del tecnoestrés. Para esto se analizarán conceptos como el de desconexión digital, derecho a la desconexión digital o el propiamente citado “tecnoestrés”, y se realizará y mostrarán los datos de un *estudio de caso* en el que se miden los niveles de tecnoestrés en la plantilla de una empresa de servicios de *salud y deporte*. A la luz de los resultados obtenidos este trabajo pretende también incorporar estrategias y herramientas desde la intervención con programas de actividad física regular en la plantilla y de psicología organizacional, de cara a minimizar el impacto negativo de la tecnología digital en las personas trabajadoras. Por un lado, los programas de actividad física regular mejoran la autonomía, la autoestima, la memoria, la agilidad mental, y promueven sensaciones como el optimismo o la euforia. De igual forma, alivian y reducen el estrés general percibido, y ralentizan y previenen el deterioro cognitivo y combaten los trastornos del sueño, como el insomnio y somnolencia inducidos por el abuso de la tecnología digital. Y del otro lado, desde la psicología organizacional se plantearía el uso de estrategias que impulsen la salud integral u holística unidas al total de intervenciones que impulsen el sostenimiento de la empresa a través de la potenciación de las actitudes positivas en las personas trabajadoras tales como: la motivación, las comunicaciones efectivas y constantes, y la formación para el adecuado uso de la tecnología digital y el descanso.

Palabras clave: tecnoestrés, salud laboral, teletrabajo, desconexión digital, prevención de riesgos laborales, tecnología digital.

ABSTRACT

New technologies have caused great changes in the social world and of course in the workplace, under the social, legal and health scientific paradigm it is necessary to reformulate the actions and customs in business management to improve the health and safety of all workers who were likely to be negatively affected by the misuse of technology. The purpose of this work is to contextualize the reality in the general framework of the title of the TFM, but also to analyze and measure the effectiveness of all those positive and negative biopsychosocial interventions, in terms of technostress management. For this, concepts such as digital disconnection, the *Right* to digital disconnection or the aforementioned "technostress" will be analyzed, and the data of a *case study* in which the levels of technostress in the workforce of a health and sports services company are measured will be carried out *and* displayed. Considering the results obtained, this work also aims to incorporate strategies and tools from the intervention with regular physical activity programs in the workforce and organizational psychology, to minimize the negative impact of digital technology on workers. On the one hand, regular physical activity programs improve autonomy, self-esteem, memory, mental agility, and promote feelings such as optimism or euphoria. They also relieve and reduce perceived general stress, slow, and prevent cognitive decline and combat sleep disorders, such as insomnia and drowsiness induced by the abuse of digital technology. And on the other hand, from organizational psychology would raise the use of strategies that promote integral or holistic health together with the total of interventions that promote the sustainability of the company through the empowerment of positive attitudes in workers such as motivation, effective and constant communications, and training for the proper use of digital technology and rest.

Keywords: technostress, occupational health, teleworking, digital disconnection, occupational risk prevention, digital technology.

ÍNDICE

1. OBJETIVOS	pág. 4
2. INTRODUCCIÓN	pág. 5
3. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	pág. 6
3.1. ¿Cómo aparece?	pág. 6
3.2. La Norma y sus antecedentes	pág. 6 a 8
3.3. Beneficios de la desconexión digital	pág. 8 a 9
4. LA REALIZACIÓN EFECTIVA DEL DERECHO	pág. 9 a 12
5. LA SALUD Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO, SU RELACIÓN CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL	pág. 12
5.1. Factores de riesgo psicosocial desde la perspectiva del uso de la tecnología digital.	pág. 12 a 15
5.2. El rol de la negociación colectiva en el derecho a la desconexión digital	pág. 15 a 20
6. EL TELETRABAJO. ARTÍCULO 5.1 DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA	pág. 20 a 22
7. ARTÍCULO 20 BIS DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	pág. 22 a 25
8. LA PERSONA TRABAJADORA Y EL DERECHO A LA PRIVACIDAD	pág. 25 a 27
9. LAS ENFERMEDADES DERIVADAS DEL TELETRABAJO	pág. 27 a 29
10. LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL RIESGO DE TECNOESTRÉS	pág. 29 a 31
11. ALGUNOS CASOS DE ÉXITO	pág. 31 a 34
12. CONCLUSIONES	pág. 34 a 37
13. BIBLIOGRAFÍA	pág. 38 a 41
14. ANEXOS	pág. 41 a 43

1. OBJETIVOS

Lo que algunos expertos llaman “el nuevo paradigma digital” está suponiendo un conjunto de transformaciones disruptivas y desafiantes en todos los ámbitos de nuestra sociedad y como no podía ser de otra manera, en el conjunto de personas trabajadoras¹.

Las tecnologías de la comunicación digital y de la información digital han crecido a gran velocidad dentro del mundo del trabajo, siendo antaño no utilizadas por una pequeña cantidad de la población trabajadora, para en la actualidad haberse generalizado casi a la totalidad. Todo este conjunto de herramientas tecnológicas, en no pocas ocasiones, provocan un efecto contrario para el que fueron diseñadas, muchas de ellas pretenden beneficiar las actividades laborales y personales simplificando algunas tareas cotidianas, como el almacenaje de datos en tiempo reducido, agilizando la comunicación interdepartamental, mejorando la experiencia personal de la persona trabajadora en la comunicación interna con la propia empresa, etc. Pero como se demostrará en el desarrollo de este trabajo, veremos cómo gran parte de la muestra siente ineficacia de algunos recursos digitales, otra parte de la muestra siente niveles de tecno-ansiedad por encima de la media, afectando a su estado de salud mental y por ende al rendimiento de trabajo². Como principales objetivos del estudio están los de demostrar el efecto sobre el estado de la salud de las personas trabajadoras que cuentan con herramientas de la tecnología digital de la comunicación, ya sea de ámbito interno o externo en la empresa, como el de demostrar el efecto positivo que tiene sobre la salud de una plantilla el plantear estrategias de intervención sobre el adecuado uso de las mencionadas herramientas para la prevención del absentismo laboral, la mejora de la producción y la conservación del adecuado estado de salud del conjunto de personas trabajadoras de la empresa.

¹ Pino Sarmiento, Yenny. *Revista de Derecho Común*, núm. 57 (2021): 31-66. UCV

² Moreno Solana, Amanda, “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de riesgos psicosociales”, ISSN: 2339-5753| 2022| Vol. 8|, pp. 111-138

2. INTRODUCCIÓN

Los cambios tecnológicos en la actualidad manifiestan no solo la falta de habilidad técnica por parte de las empresas para la adaptación óptima a estos recursos sino, sobre todo, de falta de habilidad de uso personal relativamente elevado, lo que conlleva un conjunto importante de problemas sociales y de salud que considero deben abordarse y solucionarse con celeridad. El desarrollo de lo que se denominan las nuevas tecnologías de la información ha generado una realidad que se caracteriza por la inclusión de sistemas y herramientas muchas veces en formato de redes de comunicación que integran ordenadores, smartphones, intranets, apps, softwares, etc., y que además de la demanda obligatoria a nivel formativo para mejorar las competencias para su uso, han traído un nuevo lenguaje a las personas trabajadoras, con lo que ello implica, en términos de comprensión de la citada realidad.

En este sentido la investigación en áreas psicosociales presenta un mayor grado de preocupación y en consecuencia aborda la temática por una actualización de toda aquella nomenclatura, que suele coincidir con el primer conjunto de resistencias en la práctica con la que se enfrentan las personas profesionales que en los diferentes departamentos de gestión de Recursos Humanos deben comenzar a aprender, para poder establecer herramientas prácticas para su adecuada gestión e implementación, tratando con ello de abordar la problemática planteada. El impacto del cambio tecnológico ha sido examinado por muchos investigadores en relación a los efectos que tiene en las diferentes vías micro y macro sociológicas. Hoy día existen dos consecuencias negativas derivadas de la incorporación desmedida o inadecuada de la tecnología digital en el trabajo, son la tecno adicción y la tecnofobia, calificadas por los expertos como dos de los principales tecnoestresores psicosociales³. Estos cambios, que afectan a la salud psicosocial de la plantilla, la cual ve amparado su derecho a la prevención de su salud en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deben ser abordados con estrategias que presenten el mayor grado de evidencia científica, para así poder recomendar intervenciones de alto grado de eficacia y eficiencia.

³ Martínez-Rincón, J. A., Gualtero-García, X. L., Orellanos-Chaparro, E. S., & Cifuentes-Izquierdo, M. (2022). "Tecnoestrés laboral: Efecto colateral de la implementación del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto en tiempos de pandemia", *Catálogo Editorial*, 1(247), 228–249. Recuperado a partir de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/3219>

3. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

3.1. ¿Cómo aparece?

Durante el tiempo de trabajo existe la posibilidad de incluir nuevas herramientas técnicas para la producción y es precisamente cuando aparecen elementos de trabajo de orden digital cuando se hace obligatoria la regulación de su uso. Dicha regulación aparece adaptando algunos de los derechos ya existentes de las personas trabajadoras a la actual realidad, con la principal meta u objetivo de cuidar del tiempo de descanso, vacaciones, permisos, etc. En algunos casos la protección de los trabajadores, o el cuidado de estos en términos de prevención de riesgos laborales, se procura a través del ejercicio de este derecho a la desconexión digital, en aras de prevenir patologías de orden psicológico como el estrés o la ansiedad.

3.2. La Norma y sus antecedentes

El derecho a la desconexión digital aparece regulado por primera vez en Francia, en Ley Francesa del Trabajo, específicamente por el artículo 55 de la *Loi travail du 8 août* 2016. Este artículo establece que los empleadores deben garantizar el derecho de los empleados a la desconexión digital fuera de su horario laboral. La Ley de Trabajo de 2016 busca proteger los derechos de los trabajadores y promover un equilibrio entre la vida laboral y personal. Reconoce el impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en la vida de los empleados y establece el derecho a la desconexión digital para evitar riesgos de estrés y agotamiento relacionados con el uso constante de dispositivos digitales fuera del horario laboral. La norma estipula que las empresas deben negociar y establecer reglas claras sobre el uso de dispositivos digitales y el derecho a la desconexión en los acuerdos colectivos o en el reglamento interno de la empresa. Si no hay acuerdos específicos, los empleadores deben adoptar medidas para garantizar el respeto del derecho a la desconexión digital de los empleados.

En España, este derecho aparece de la mano del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), en el que se establece que “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de 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”. El objeto no es otro que el de la protección de la salud de las personas trabajadoras.

Sigue diciendo el precepto que “Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, 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”.

Y que “El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en 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”.

No son pocos los estudios en los que se recomienda que las empresas implanten o desarrollen protocolos de desconexión digital.

Con posterioridad, aparece, como era de esperar, en la LET, introducido mediante la disposición final 13 de la citada LOPD, que añade un artículo 20 bis en el que se recoge que “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

De la misma manera, aparece una vez más, en el artículo 18 del Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia, convalidado por el Congreso de los Diputados como proyecto de ley que culmina en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (LTD), en los siguientes términos: “Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”.

3.3. Beneficios de la desconexión digital

Las nuevas tecnologías se han llegado a convertir en un nuevo elemento estresor más, tanto es así que, dependiendo del grupo investigador, están situadas entre uno de los tres elementos que más estrés y ansiedad provocan en las personas trabajadoras junto con la supervisión y la ejecución de las tareas durante la jornada laboral⁴. Como comentaba anteriormente, en el campo de la investigación psicosocial es cada vez más habitual encontrar reacciones emocionales y psicosomáticas derivadas de la introducción de las nuevas tecnologías y la constante conexión digital en el ámbito del trabajo, algunas de las afecciones más habituales son los dolores de cabeza, fatiga mental, ansiedad, aburrimiento, etcétera.

En la actualidad se consideran como tecnoestresores y desde la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del año 1995, las personas trabajadoras tienen derecho a la prevención de su salud psicosocial, expresamente referido como prevención del estrés psicosocial.

Entre los principales beneficios⁵ de la desconexión digital encontramos:

- La mejora en la eficacia y eficiencia del tiempo de trabajo, con la no prolongación indefinida de la jornada laboral, ayudando a la realización objetiva de las tareas diarias en el horario obligatorio.
- La definición objetiva de la carga de trabajo en términos cuantitativos.
- Disminución de la carga cognitiva de trabajo.
- Reducción de la sensación de urgencia y de inmediatez en la ejecución de tareas laborales.
- Aumento del tiempo de descanso mental y físico.

⁴ Izquierdo, F. M. (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica*. Documento en línea: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos>.

⁵ Reis, G. D. R. (2020). “El Derecho a la Desconexión Digital en la Relación Laboral y su impacto en la Salud de los trabajadores”. *Noticias Cielo*, (3), 3.

- El número de tareas imprevistas y comunicadas por la empresa.
- Tiempo para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Adecuada gestión de la flexibilidad temporal, manteniendo la jornada laboral en el tiempo pactado en contrato entre empresa y trabajador.
- Reducción de la fatiga mental y de la sensación de ansiedad.
- Prevención del síndrome de *burnout*.
- Reducción del absentismo laboral.
- Mejora de la salud ambiental en el trabajo.

Con todo ello se evidencia un nuevo derecho que garantice las condiciones de descanso y el aislamiento de los trabajadores, y <que ayude a preservar igualmente los derechos de conciliación de la vida personal y familiar, como disposición paralela de la protección jurídica.

4. LA REALIZACIÓN EFECTIVA DEL DERECHO

Una de las líneas prioritarias del actual Marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo (2021-2027) es la digitalización, y dentro de ésta, la atención al derecho a la desconexión digital⁶. Por su parte, el Parlamento Europeo dictó una Resolución en 2021, en la que insta a la Comisión Europea a regular este derecho mediante una Directiva.

El artículo 88 de la LOPD determina el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión digital en su apartado 1, al referirse a «los trabajadores y los empleados públicos» como titulares de este derecho. En concreto, pese a la referencia genérica a «los trabajadores», parece que se refiere exclusivamente a los trabajadores asalariados, dejando al margen a los socios cooperativistas y a los trabajadores autónomos, y dentro de estos últimos, especialmente, a los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADEs). Así se corrobora por el hecho de que la Disposición final decimotercera de la LOPD añade un nuevo artículo 20bis a la LET, bajo la rúbrica “derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión”, que reconoce a los trabajadores asalariados el derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos

⁶ Vargas, O., Flintrop, J., Hassard, J., Irastorza, X., Milczarek, M., Miller, J. M., ... & Vartia-Väänänen, M. (2014). *Psychosocial risks in Europe: prevalence and strategies for prevention*.

personales y garantía de los derechos digitales. Por su parte la disposición final decimocuarta de la LOPD hace lo propio para con los empleados públicos, al añadir una nueva letra j bis) en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), y reconocer en el mismo, el derecho de carácter individual a “la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Por el contrario, no se ha operado ninguna modificación en la normativa sobre socios cooperativistas (ni en la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, que presenta carácter general, ni en las dieciséis normas autonómicas sobre cooperativas⁷), y ello a pesar de que las cooperativas digitales son ya una realidad⁸. Así, puede definirse a las cooperativas digitales como aquellos entes que, amparados por los principios y valores de la economía social, llevan a cabo su actividad económica conforme a la legalidad y únicamente a través de la red, es decir, carecen de sede física donde realizar el día a día en su actividad, y en su lugar existe un punto de encuentro en la red donde socios y clientes interactúan. Además, como regla general, dichas cooperativas renuncian a establecerse físicamente para interactuar con sus socios y clientes. Pero si la actividad que desarrollan requiere, en parte, de un espacio físico donde llevarla a cabo (por ejemplo, el caso de una actividad que distribuya frutas y hortalizas) no quiere ello decir que esa actividad deje de ser virtual, puesto que la actividad, para que pueda ser desarrollada en plenitud, requiere, necesariamente, sus dos vertientes, es decir, la que se desempeña *on line* y la que tiene lugar físicamente.

Por otro lado, tampoco se ha procedido a modificar la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA). Ciertamente, esta circunstancia se vincula estrechamente a la prevención de riesgos laborales, muy a pesar de que la LOPD no diga nada respecto a la relación existente entre el derecho a la desconexión digital y la prevención de riesgos laborales, y, por ende, la salud y el bienestar de los trabajadores; lo que contradice lo señalado por la NTP 1.123 (2018) respecto a los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores digitales a distancia y las medidas preventivas para

⁷ Tampoco en la recientemente aprobada Ley 4/2022, de 31 de octubre, de Sociedades Cooperativas de Canarias (BOE 284, de 26 de noviembre de 2022).

⁸ Sánchez-Archidona Hidalgo, G. (2017). Reflexiones sobre los efectos de la globalización económica en los entes de economía social. Especial referencia a la novedad de las cooperativas digitales.

eliminar, controlar o reducir tales factores⁹. En efecto, podría pensarse que la no atribución expresa del derecho a la desconexión digital a los trabajadores autónomos obedece a que, actualmente, no existe precepto legal alguno que se refiera expresamente al deber que los trabajadores autónomos, sin asalariados a su cargo, tienen de velar por su prevención ante los riesgos laborales. Precisamente, hay que tener en cuenta que la mayoría de los trabajadores autónomos pertenecen a esta categoría (Federación Nacional de Trabajadores Autónomos, ATA, 2018). Igualmente, se ha considerado que estos autónomos son reacios a asumir obligaciones preventivas, al percibir las como una amenaza a su competitividad y como un coste económico inasumible¹⁰ y, en consecuencia, también es verdad que el trabajador autónomo es libre para disponer de su tiempo, precisamente, en aras de mejorar su competitividad. Ahora bien, no es menos cierto que la Recomendación del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos¹¹, recomiende a los Estados miembros fomentar, en el marco de sus políticas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, la seguridad y salud de los trabajadores autónomos, optando, entre otras medidas, por las legislativas. En ese sentido, cabe proponer un fundamento que justifique por sí el deber de autoprotección de estos trabajadores autónomos y el cumplimiento, por ende, de las rutinas básicas de la prevención de riesgos laborales¹². Se trata de que exista una concordancia entre la protección por riesgos profesionales y la prevención de los mismos, más si cabe, teniendo en cuenta la extensión de la protección por accidente de trabajo experimentada a partir de la LETA y las últimas reformas que en ese sentido se han llevado a cabo.

Los principales puntos radican en que la persona empleadora deberá fijar los criterios de utilización de todos aquellos dispositivos digitales a través de políticas y protocolos internos que deberán contar con la colaboración de los representantes de los trabajadores para su elaboración. De esta manera se atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral específica, atendiendo al sector de actividad, los medios tecnológicos concretos,

⁹ Cardim, T. C. G. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

¹⁰ Arrieta Idiákez, F. J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia.

¹¹ DOUE de 28 de febrero de 2003, L 53.

¹² Granados Rodríguez, J. A., García Torres, Y. L., & Rodríguez Zuluaga, M. C. (2021). Manual para la prevención de riesgos psicosociales y biomecánicos en el teletrabajo para MIPYMES del sector telecomunicaciones.

los roles, tipos de empleo, etcétera. Se deberá definir entonces una limitación expresa al uso de las tecnologías para garantizar el descanso durante la no presencia del trabajador en la jornada de trabajo, como en permisos y vacaciones, de manera que se pueda proteger la intimidad personal y familiar.

Se exige pues, la elaboración de una filosofía en la que se definan las modalidades del ejercicio de estos derechos y acciones en las políticas internas de la empresa, que vayan desde la elaboración de formación específica, a la eliminación de todos aquellos canales de comunicación susceptibles de ser utilizados fuera de la jornada laboral. Con lo expuesto se impone por tanto a la persona empresaria dos importantes deberes: el de informar de manera tácita a las personas trabajadoras sobre los criterios de uso y el de establecer una política interna expresamente diseñada para proteger el derecho al descanso y la desconexión digital de la plantilla.

5. LA SALUD Y LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO, SU RELACIÓN CON LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Las nuevas tecnologías digitales imponen nuevas obligaciones conductuales, tanto desde el punto de vista de la auto exploración como desde la hetero exploración y esto aumenta el trabajo fuera del horario estrictamente laboral y petrifica hábitos nocivos para la salud a causa de la mala gestión espacio-tiempo de la “legal” jornada de trabajo, llegando en casos extremos a normalizar el uso de estas tecnologías durante la totalidad del tiempo que la persona trabajadora permanece despierta.

5.1. Factores de riesgo psicosocial desde la perspectiva del uso de la tecnología digital

En el escenario arriba descrito se proyecta entonces un amplio abanico de problemáticas paralelas como son: la tecnofilia, la tecnoadicción, la cibervigilancia, el esquirolaje tecnológico, la tecnofobia, la tecnoansiedad y el tecnoestrés¹³.

¹³ del Carmen Rey-Merchán, M., Vargas-Jimena, J. M., & López-Arquillos, A. (2021). “Tecnoestrés como riesgo psicosocial en las relaciones laborales”. *TRABAJO. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 39, pp.4-13.

Desde el grupo investigador de Brillhart¹⁴, y a raíz de sus trabajos, se compartimentó en cuatro paredes el fenómeno al que anteriormente hacíamos referencia del “tecnoestrés”:

1. *Data Smog* o síndrome de fatiga informativa. Internet es un sistema que constantemente se encuentra en funcionamiento, siendo considerado como el principal medio de información y de comunicación en todo el mundo. Sin embargo, el exceso de información recibida por parte de los trabajadores mediante la utilización de estos dispositivos electrónicos –correo electrónico, Internet, sistemas de geolocalización, redes sociales, teléfono móvil, etc.–, puede ocasionar situaciones generadoras de estrés en el trabajo, principalmente motivadas por la sobrecarga de información recibida tras la incorporación de las tecnologías en el mismo.
2. *MultitaskingMadness* o locura multitarea. En ocasiones, los trabajadores pueden no ser capaces de adecuarse al ritmo de trabajo que el uso de las tecnologías requiere para el desarrollo de sus tareas dentro de la relación laboral. En este contexto, se puede dar lugar a situaciones estresantes derivadas de la dificultad en mantener el ritmo que su puesto exige.
3. *ComputerHassles* o problemas informáticos. Las tecnologías de la información y de la comunicación pueden dar lugar a una mayor rapidez en el desempeño por parte del trabajador de su actividad laboral; sin embargo, también nos podemos encontrar con sistemas electrónicos caracterizados por su lentitud, por averías en el sistema, virus, informaciones fraudulentas, pérdida de ficheros, etc., que dan lugar a situaciones desesperantes para los trabajadores –principalmente para aquellos problemas que desencadenan pérdidas de datos, documentación o ficheros–. Esta situación origina que los trabajadores tengan que reorganizarse en su puesto con el objetivo de recuperar o repetir aquella información perdida por el uso de las tecnologías, lo cual, indiscutiblemente, provoca un cuadro de situaciones nuevas tecno-estresantes.
4. *Burnout* o síndrome de estar quemado. Esta sintomatología es una de las protagonistas inherentes al tecnoestrés. Fue denominada por vez primera en 1969 como *staffburnout*. Posteriormente, en la década de los 70, se acuñó el término que conocemos hoy en día. En 1986, algunos psicólogos norteamericanos, como C.

¹⁴ Brillhart, P. E. (2004). “Technostress in the workplace: Managing stress in the electronic workplace”. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), pp.302-307.

Maslach y S. Jackson, definieron este estado como “un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal, que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios”. Se considera por tanto la forma más importante de estrés laboral al producirse, por el proceso acumulativo del uso de estas tecnologías, un agotamiento emocional de desgaste, fatiga, irritabilidad, y de respuestas negativas hacia uno mismo. Su incorporación al mundo laboral es de aplicación reciente.

En este ámbito la gran mayoría de investigaciones¹⁵, en términos de prevención de riesgos laborales, subraya un amplio abanico de perjuicios íntimamente ligados al cambio tecnológico, como ya se ha comentado. La digitalización se adentra íntimamente en el mundo laboral elevando los niveles de exigencia atencional y fisiológica, generando cansancio cognitivo y agotamiento mental, propiciando, en no pocas ocasiones, la compulsión de recibir continuos estímulos conectivos (tecnoadicción).

Citando a Aragüez Valenzuela, “La taxonomía del tecnoestrés identifica una gran diversidad de trastornos”, de los cuales han sido señalados por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales debido a las consecuencias perjudiciales para la salud de los trabajadores:

1. Tecnoansiedad: nos referimos a esta situación cuando experimentamos un elevado nivel de actividad fisiológica, así como un incremento de la tensión y el malestar, por el uso de algún sistema o herramienta tecnológica en el trabajo. Es el tipo de tecnoestrés más conocido, donde los trabajadores experimentan altos niveles de activación fisiológica de carácter no placentero y sienten tensión y malestar por el uso, ya sea presente o futuro, de las tecnologías de comunicación digital.

La tecnoansiedad podría ser considerada como un ejemplo claro de tecnofobia, ya que la propia ansiedad de los trabajadores desencadena actitudes escépticas respecto al uso de las tecnologías, ocasionando pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia de las mismas.

¹⁵ Chen, L. (2015). “Validating the technostress instrument using a sample of Chinese knowledge workers”. *Journal of International Technology and Information Management*, 24(1), 5. Van Norman, T. L. (2013). “The effects of media multitasking while studying: Students' performance and perceptions” (Doctoral dissertation, Fielding Graduate University). Thomas, S. P. (1998). Information Fatigue Syndrome-Is There an Epidemic? *Issues in mental health nursing*, 19(6), pp.523-524.

2. Tecnofatiga: se caracteriza por sentimientos de cansancio y agotamiento, tanto de carácter mental como cognitivo, que puede verse incrementado por actitudes de recelo y desconfianza frente a la eficacia de la utilización de las tecnologías en el puesto de trabajo. Este trastorno se encuentra intrínsecamente relacionado con el síndrome de fatiga informativa al que anteriormente hemos hecho referencia, ya que proviene de la sobrecarga de la información que las tecnologías producen a los trabajadores en su uso.

Ciertamente, el desgaste ocupacional y la maximización de factores tales como: la iniciativa, la responsabilidad, la autonomía, o la presión por el rendimiento, etc., se encuentran unidos al sobre-exceso de estímulos informativos y comunicacionales, los cuales desencadenan una fatiga cognitiva y una activación de enfermedades de carácter mental y/o neuronal.

3. Tecnoadicción: es un fenómeno que se caracteriza por la incontrolable necesidad de hacer frente a un uso continuado, obsesivo y compulsivo de las nuevas tecnologías en todo momento y en todo lugar. Los síntomas en este caso pueden ser: insomnio, depresión, ansiedad, irritabilidad y soledad. El hecho de pasar mucho tiempo “conectado” a la actividad adictiva (en este caso las tecnologías), hace que se reduzca el tiempo que dedica el adicto a otras actividades tales como: la vida familiar, las relaciones sociales y las aficiones. En el caso de que el trabajador utilice las tecnologías para desarrollar su actividad laboral, puede desencadenar que se produzca una adicción al trabajo por estar constantemente conectado al mismo, dificultando la conciliación de su vida personal y familiar, así como de su salud.

Como se evidencia, queda reflejado que el tecnoestrés es el resultado de un proceso perceptivo de desajustes entre demandas y recursos disponibles, y está caracterizado por dos dimensiones centrales. La primera dimensión hace referencia a los síntomas afectivos o ansiedad relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo (tecnofilia); y la segunda dimensión recae en el desarrollo de actitudes negativas hacia las tecnologías de comunicación digital (tecnofobia).

5.2. El rol de la negociación colectiva en el derecho a la desconexión digital

Desde un concepto estricto del término desconexión digital se ha de entender, tanto el derecho del trabajador a no leer los mensajes recibidos (ya sean por correo electrónico de la empresa como por grupos de empresa de WhatsApp, o cualquier medio), como la obligación del empleador de no ponerse en comunicación con los trabajadores en estos tiempos considerados de ocio.

En segundo lugar, estamos ante un derecho de configuración flexible, en el sentido de que no se ha definido y no se ha concretado su contenido mínimo, que el legislador deja a la negociación colectiva o al acuerdo de empresa en función de los sectores productivos. Así, se establece que la empresa debe elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que debe definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática (artículo 18.2 LTD)

La regulación del trabajo a distancia presenta matices respecto a la regulación del derecho a la desconexión digital de la LOPD, al indicar el legislador que “el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables” (artículo 18.2 LTD).

En tercer lugar, también podría considerarse que la desconexión digital en el teletrabajo es un derecho de configuración prematura o acelerada porque en el mismo sentido que en la LOPD no se prevé ninguna responsabilidad empresarial en caso de incumplimiento. No obstante, como se ha venido considerando, el derecho a la desconexión digital se configura como un derecho “escoba” que engloba diferentes derechos preexistentes y sobre los cuales ya existen tipos sancionadores en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RDL 5/2000, de 4 de agosto).

En línea con lo señalado en el artículo 88.2 de la LOPD, es el convenio colectivo o el marco del acuerdo alcanzado entre los representantes de los trabajadores y la empresa el que debe definir las modalidades del ejercicio del derecho a la saludable desconexión digital. El desarrollo y la regulación de este derecho en el teletrabajo quedará también en manos de la negociación colectiva o en su defecto al acuerdo entre representantes legales

de los trabajadores y la empresa. La ley abre un espacio a la negociación colectiva que podrá determinar qué tecnología se va a utilizar para no vulnerar el derecho a la desconexión digital y en qué excepcionales casos se podrá exigir la conexión y cuáles serán las compensaciones que se deberán abonar a las personas trabajadoras que deban estar conectadas.

La gran mayoría de textos escritos en la norma son generalistas o poco específicos, tendentes a referirse al derecho a la desconexión digital sin explicitar su alcance. Un profundo análisis de la negociación colectiva demuestra que son aún muy pocos los convenios que prevén en sus cláusulas la desconexión digital y el teletrabajo, y en los pocos existentes la descripción concreta de los límites reguladores es difusa.

Entre los primeros ejemplos de regulación del teletrabajo y desconexión digital en la negociación colectiva destaca, por lo que respecta a España, el convenio colectivo de AXA Seguros¹⁶, con una regulación escueta y dirigida, fundamentalmente, a proteger el derecho al descanso, configurado sobre la base de no actuación del trabajador y guardando silencio sobre la actuación empresarial al respecto. Otros ejemplos de convenios a destacar serían el de la empresa EUI Limited. Sucursal España (2018)¹⁷, el del grupo Marítima Dávila (2018)¹⁸ que junto al reconocimiento del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios en la empresa, señala que “sin perjuicio del respeto de los derechos de los trabajadores y su derecho a la desconexión, se pretende con esta regulación fomentar la productividad, la atención al cliente de la empresa y los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores”. Van en aumento los convenios colectivos en los que se relacionaba el régimen de teletrabajo como una medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, medida de implantación progresiva que, además supone un ahorro de costes para el teletrabajador, señalando, por ejemplo, el IX Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF¹⁹, que esta medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, contribuye, además, a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el

¹⁶ <https://todoconvenios.com/wp-content/uploads/90006353011984.pdf>

¹⁷ <https://www.iberley.es/convenios/convenio-colectivo-empresa-eui-limited-26003970>

¹⁸ [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/04/22/\(14\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/04/22/(14))

¹⁹ <https://www.boe.es/boe/dias/2018/01/04/pdfs/BOE-A-2018-160.pdf>

Grupo Repsol, además de posibilitar el ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja; todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo. También se constatan previsiones en materia de desconexión digital y conciliación en planes de igualdad, tales como las del grupo Repsol ya citado, que en su artículo 16, apartado noveno, al hablar de los derechos de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo que señala que “la Mesa de Igualdad del Acuerdo Marco analizará en el seno de la empresa esta materia e identificará, en su caso, posibles buenas prácticas y recomendaciones acerca del uso de herramientas digitales de comunicación”.

Junto a los convenios colectivos y a los planes de igualdad hasta ahora señalados, la desconexión digital aparece asimismo contemplada en acuerdos de carácter interprofesional, como sería el caso, por ejemplo, del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 donde se abordan por primera vez aspectos relacionados con la desconexión digital de las personas trabajadoras al finalizar la jornada, o aspectos relativos al teletrabajo. Más actuales son los convenios de la empresa Telefónica, el II convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España (2019) y el convenio colectivo de Telefónica ingeniería de seguridad (2020) donde se contempla una regulación detallada tanto del teletrabajo como del derecho a la desconexión, aunque sin que converjan ambos.

Cabe mencionar la “Propuesta negociadora relativa al derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo”, presentada por FeSMC-UGT el 1 de agosto de 2017, donde se propone incluir en el articulado de los convenios colectivos, el derecho a la desconexión sobre la base de tres pilares: el consenso en el uso de las tecnologías de la comunicación, el establecimiento de un plan de uso de dichas tecnologías fuera de la jornada de trabajo y la vigilancia de la salud²⁰.

Y para terminar, hay que hacer referencia al reciente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, para los años 2023, 2024 y 2025, que ha sido suscrito con fecha 10 de mayo de 2023, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras

²⁰ Terradillos Ormaechea, M. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica.

(CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT), en el que los interlocutores sociales afirman hacer una “novedosa apuesta por establecer pautas compartidas en el desarrollo efectivo del derecho a la desconexión digital desde la autonomía colectiva” (Preámbulo), señalando en su Capítulo X (Teletrabajo) que “los convenios o acuerdos colectivos deben asumir y desarrollar los siguientes llamamientos a la negociación colectiva: ... Medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho (artículo 18.2 y DA 1.ª de la LTD)”.

Dicho acuerdo marco dedica el Capítulo XI a la desconexión digital, en el que se establece que “El derecho a la desconexión digital es la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando otras medidas reguladas en esta materia.

En el marco de los convenios colectivos, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realizan su jornada de forma presencial como a las que prestan servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo de distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función.

A los efectos de la regulación de este derecho en la negociación colectiva se deberían tener en cuenta los siguientes criterios:

La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante, lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.

El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal

o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.

Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.

Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.

Las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Se consideran buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo:

Programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible y designando el correo o los datos de contacto de las personas a quienes se hayan asignado las tareas durante su ausencia.

Utilizar el «envío retardado» para que las comunicaciones se realicen dentro del horario laboral de la persona destinataria”.

6. EL TELETRABAJO. ARTÍCULO 5.1 DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA

Esta ley desarrolla el ámbito personal de aplicación, las definiciones de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial a los efectos de esta, limitaciones, así como los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, recogiendo aspectos concretos para hacer efectivo estos principios, teniendo en cuenta las especificidades que puede conllevar el trabajo a distancia en las condiciones de trabajo.

El artículo 5.1 de esta ley dice que el teletrabajo será voluntario para ambas partes, empresa y trabajadores. Las partes tendrán que redactar un acuerdo con un contenido

mínimo, ya de manera inicial o ya sobrevenida, con la no afectación al estatus laboral de la persona trabajadora, el ejercicio de la reversibilidad, el carácter acordado de las modificaciones del acuerdo y la ordenación de las prioridades de acceso, así como la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento y criterios que deben de seguirse, debiéndose evitar la perpetuación de roles de género y fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Así, en primer lugar se establece, en el artículo 5, que el trabajo a distancia será voluntario sin que pueda ser impuesto, ni siquiera vía artículo 41 LET, sino que requerirá de la firma del denominado “acuerdo de trabajo a distancia”.

Sin embargo, hay que recordar la excepción general que se recoge en la disposición transitoria 3ª, es decir, el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria. Es muy relevante esta disposición, que se mantiene desde el origen de la norma, pues obviamente el desarrollo del trabajo a distancia ha venido impuesto u obligado por la situación de pandemia en la que continuamos, si bien con la progresiva incorporación al mercado laboral presencial.

Señala también el citado precepto que la negativa de la persona trabajadora al trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Sí cabe el mencionado ejercicio de reversibilidad: la posibilidad de convertir el trabajo presencial en servicios a distancia y viceversa. Este ejercicio será posible tanto para la persona trabajadora como para la empresa, si bien en los términos, forma y modo establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

La Norma continúa con las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia, diciendo que deberá realizarse por escrito y antes de iniciarse dicho trabajo a distancia. Es el documento en el que deben constar los elementos esenciales para que se garanticen los derechos de las personas trabajadoras a distancia. Su contenido mínimo obligatorio, sin perjuicio de la regulación al respecto en convenios o acuerdos colectivos, es el siguiente:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas incluidos consumibles y elementos muebles, así como su vida útil o período máximo para su renovación;
- b) Enumeración de los gastos, forma de cuantificación y momento y forma de abono; esta se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en convenio o acuerdo colectivo;
- c) Horario de trabajo y reglas de disponibilidad;
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia, en su caso;
- e) Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora;
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora;
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de reversibilidad;
- h) Medios de control empresarial de la actividad;
- i) Procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia;
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, para la protección de datos;
- k) Instrucciones sobre seguridad de la información, específicamente aplicables al trabajo a distancia;
- l) Duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia.

7. ARTÍCULO 20 BIS DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

“Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”

El 7 de diciembre de 2020 entró en vigor la Ley de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD) y entre las múltiples novedades que incorpora se

encuentra la introducción de este nuevo artículo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ligado al derecho a la intimidad y a la desconexión digital. Según se establece en la Disposición final decimotercera de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se añade un nuevo artículo 20 bis al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET).

Este nuevo artículo 20bis LET hay que ponerlo en relación con otros artículos establecidos en la LOPD, por ejemplo:

- Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores. El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

- Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de 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.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, 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.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en 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.

- Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida. En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio

de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

8. LA PERSONA TRABAJADORA Y EL DERECHO A LA PRIVACIDAD

Tal y como vimos anteriormente, citando el artículo 87 de la LOPD, encuentra un lugar destacado en la Ley el derecho a la intimidad de los trabajadores y empleados públicos. Este derecho implica proteger la esfera personal contra intrusiones no deseadas o indebidas, e incluye aspectos como:

- La privacidad personal, referida a la protección de la vida privada, que incluye la autonomía personal, la capacidad de tomar decisiones libres de interferencias y el control sobre la propia información personal.

- El domicilio y espacio privado, relacionado con el derecho a disfrutar del hogar y del espacio personal sin intromisiones indebidas. Esto implica que el Estado y otras personas no pueden ingresar o registrar el hogar de alguien sin una justificación legal válida.

- Las comunicaciones privadas. El derecho a la intimidad puede proteger las comunicaciones privadas, como las conversaciones telefónicas, los correos electrónicos, los mensajes de texto y las comunicaciones en línea, de ser interceptadas o monitoreadas sin consentimiento o sin una orden judicial válida.

- Los datos personales. Este aspecto se refiere a la protección de la información personal de una persona, como su historial médico, datos financieros, registros educativos y cualquier otro dato que pueda identificarla. Implica que los datos personales deben ser tratados de manera confidencial y protegidos contra el acceso no autorizado o el uso indebido.

Por tanto, este derecho comporta un aspecto negativo o excluyente, por el cual no permite que se conozcan ciertos aspectos de la vida íntima, y otro positivo que implica el control de los propios datos personales y permite exigir su actualización, rectificación, corrección o supresión en caso de un manejo inadecuado de los mismos.

El derecho a la intimidad, privacidad e identidad ha sido reconocido por diversos instrumentos internacionales, los más relevantes:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948): El artículo 12 establece que “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia”.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966): El artículo 17 garantiza el derecho a la protección contra injerencias arbitrarias en la vida privada, la familia, el domicilio y la correspondencia de las personas.
- La Convención Europea de Derechos Humanos (1950): El artículo 8 protege el derecho al respeto de la vida privada y familiar, el domicilio y la correspondencia.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000): El artículo 7 reconoce el derecho al respeto de la vida privada y familiar, el domicilio y las comunicaciones.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969): El artículo 11 protege el derecho a la protección de la honra y la dignidad personal, incluyendo la vida privada y familiar.
- La Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990): El artículo 14 garantiza a los trabajadores migratorios el respeto de su vida privada y familiar, así como la protección de su correspondencia y comunicaciones.

En nuestra Constitución de 1978, el derecho a la intimidad personal y familiar se garantiza, juntos a los derechos al honor y a la propia imagen en el art.18.1; junto a ello se considera el domicilio inviolable (apdo.2), se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial (apdo.3) y se impone a la Ley limitar el uso de la informática para garantizar tales derechos. Esa ley de desarrollo es la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Por otra parte, es necesario considerar como una realidad palpable, que el incesante y cada vez más vertiginoso avance de las nuevas tecnologías, ha hecho que la llamada revolución tecnológica permita a las personas contar con grandes volúmenes de información y en algunos casos excesiva conectividad con terceros, haciendo posible en

ocasiones la intromisión en la vida privada de la persona, con nefastas consecuencias para la salud psicosocial. La revolución tecnológica, tan necesaria para importantes aspectos de la vida, ha de armonizarse, sin embargo, con el respeto a la vida privada, la intimidad, el honor, la imagen y la dignidad de la persona trabajadora, para no causarle perjuicio de ningún tipo.

Este aspecto positivo es lo que los investigadores especialistas en la materia han definido en fechas recientes como la “autodeterminación informativa” con características propias.

El derecho a la Autodeterminación Informativa se conceptualiza como un derecho personal que ostenta las siguientes características:

- es originario porque nace con el sujeto activo.
- es subjetivo privado, al garantizar el goce de las facultades del individuo.
- es absoluto, pues es posible contraponerlo a otras personas.
- es personalísimo.
- es irrenunciable porque no puede desaparecer por voluntad propia.
- es variable, dado que su contenido obedece a las circunstancias de las cuales se desarrolla.
- es imprescriptible, pues el transcurso del tiempo no lo altera.
- es interno, por su consistencia particular y de conciencia individual.

9. LAS ENFERMEDADES DERIVADAS DEL TELETRABAJO

El sistema de calidad de una empresa u organización es que exista un conjunto documentado de principios básicos en el que necesariamente deba estar descrito un adecuado reglamento de servicios de prevención, inspirado en los principios de la calidad en un sentido global, donde queden perfectamente descritas la forma y realización de todas las actividades y tareas susceptibles de riesgo para la salud de la persona trabajadora. En la prevención de riesgos laborales y mediante los adecuados registros documentales, se podrán medir resultados y parámetros de dichas actividades con el fin de reducir al mínimo el nivel de accidentes. Esto es fundamental en cualquier proceso de mejora empresarial que no puede entender la mejora de su productividad sin el cuidado de la protección de la salud de su plantilla.

“Con motivo de la realización de su trabajo” y por “causa exclusiva de la ejecución del mismo”, así reza el artículo 156.2 e) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) cuando define el “accidente de trabajo”, añadiendo la consideración descrita en el artículo 156.2.f) y g) LGSS de que se considera accidente de trabajo “Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente” y “Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación”.

Sin embargo, en el caso del teletrabajo la gran mayoría de enfermedades y patologías que le subyacen, son consecuencia muchas veces de los riesgos psicosociales. Y conviene recordar que la gran mayoría de estas enfermedades no están presentes en el listado de enfermedades profesionales, cómo son los nombrados síndromes del *burnout*, la depresión, la tecnofobia o el tecnoestrés.

Para que estas enfermedades se consideren accidentes de trabajo se exige una única y exclusiva causa, el propio ejercicio del trabajo, sin que de manera demostrada existan influencias de otros elementos desencadenantes.

La mayor problemática en torno al teletrabajo respecto del accidente de trabajo es la aplicación de la presunción contenida en el artículo 156.3 LGSS. Este precepto señala que “se presumirá salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufre el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”. Esta presunción abarca tanto accidentes en sentido estricto como enfermedades que, por su propia naturaleza, puedan ser causadas o desencadenadas por el trabajo. En primer lugar, debe entenderse que esta presunción resulta aplicable al teletrabajo en tanto que esta es una forma de prestación de servicios o trabajo.

En segundo lugar, el lugar de trabajo presenta especialidades al tratarse del propio domicilio de la persona trabajadora. La cuestión que se suscita en este aspecto es si esta

presunción abarcaría la totalidad del domicilio o, por el contrario, únicamente incluiría el espacio delimitado dentro de este para la prestación laboral²¹.

10. LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL RIESGO DE TECNOESTRÉS

En el año 2018 en la *Guía para evaluar la calidad de las evaluaciones de los riesgos y las medidas de gestión del riesgo con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales del comité de altos responsables de la Inspección de Trabajo*, por sus siglas en inglés el SLIC, se destacó una inherente asociación entre el estrés con la reducción del rendimiento, incremento del absentismo y el aumento de los índices de accidentes laborales.

En España, el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales, ordena que los inspectores en sus actuaciones comprueben si los factores de riesgo identificados y evaluados pueden generar situaciones de estrés laboral relativos a la ordenación del tiempo de trabajo y la desconexión digital, añadiendo que deben ser capaces de identificar los riesgos asociados a los factores.

Por su parte, la Estrategia de salud mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026 señala que los determinantes de la salud mental y el bienestar varían entre hombres y mujeres y según el ciclo vital, indicando que el mayor riesgo de mala salud mental entre las mujeres puede ser debido a factores de riesgo psicosocial asociados con determinantes socioeconómicos y de género; como sobrecarga laboral y de cuidados, brecha salarial, exceso de trabajo, discriminación socioeconómica y la violencia de género. Estas diferencias, en cambio, no se han logrado asociar al hecho de que las mujeres sean más vulnerables por su propia constitución biológica y fisiológica, de ahí la importancia de considerar la perspectiva de género en relación con la reducción de los riesgos psicosociales.

²¹ Muñoz Ruiz, Ana B. Martín-Pozuelo, Ángela y López y Todolí Signes Adrián. *Salud Mental, Desconexión Digital y Teletrabajo desde la perspectiva de la prevención de Riesgos Laborales*. 2023, pp.78-79.

El tecnoestrés no es considerado en la actualidad un trastorno de salud, sino que puede constituir uno de los primeros síntomas ante un daño que puede derivar en importantes alteraciones de la salud mental. Con lo dicho, queda patente la vital importancia de tratar adecuadamente los riesgos psicosociales en el teletrabajo, debiendo realizarse una adecuada evaluación de los riesgos y adoptar las medidas necesarias para reducirlas una vez detectados, previa consulta con las personas delegadas de prevención.

En el momento de la evaluación, es importante tener en cuenta la situación particular de determinados colectivos de personas, como se mencionaron anteriormente, mujeres, grupos de mayor edad, etc. Se recomienda que exista una política de desconexión digital, junto a una adecuada formación de las personas trabajadoras que vayan a teletrabajar, dicha formación debería ahondar en la forma correcta de hacer uso de las nuevas tecnologías, siendo impartida por expertos en la materia.

De igual manera, se debería impartir formación específica que informe de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, cómo prevenirlos y cómo actuar en caso de mostrar síntomas de algún trastorno vinculado a ellos.

En ocasiones, no gestionar adecuadamente a las personas tele-trabajadoras puede incluso llegar a generar situaciones de conflicto; en este sentido, la Resolución del Parlamento Europeo de 5 de julio de 2022 sobre salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)) “considera esencial que los directivos reciban la formación psicosocial necesaria para adaptarse a las prácticas de organización del trabajo y fomentar una comprensión profunda de los problemas de salud mental en el lugar de trabajo; considera igualmente esencial que también se proporcione a los trabajadores la formación pertinente sobre la prevención de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo; anima a los empleadores a que fomenten enfoques, políticas y prácticas positivos de buena salud mental y bienestar en el trabajo; destaca, a tal fin, que las empresas podrían considerar la posibilidad de designar y formar a un empleado de referencia en materia de salud mental o de incluir una sección específica en la plataforma de comunicación interna correspondiente a su lugar de trabajo con información para dirigir a los empleados hacia los servicios de salud mental; considera que los interlocutores sociales podrían desempeñar un papel central en la concepción y aplicación de dicha formación y destaca la especial necesidad de impartir formación a las inspecciones de trabajo para garantizar que puedan proteger adecuadamente a los trabajadores”.

Algunas investigaciones apuntan a un mejor resultado del propio teletrabajo, en términos de productividad y de protección de la salud, cuando se realiza no más de tres veces por semana, combinado con el trabajo presencial²².

Y por último y no menos importante, la empresa y los equipos responsables deben evitar la sensación de abandono y soledad de las personas teletrabajadoras, elementos que han demostrado sobradamente su efecto negativo sobre la salud psicosocial.

11. ALGUNOS CASOS DE ÉXITO

La empresa **Connect Support Operational Services SA**²³ durante la pandemia tuvo que dar un cambio drástico a las metodologías de trabajo en la empresa debiendo migrar todas sus operaciones a la modalidad del teletrabajo, una dinámica que desencadenó cambios en la salud mental de las personas trabajadoras generando estrés, ansiedad, agotamiento, depresión y trastornos en los estados de ánimo en la plantilla, lo que llevó a diseñar estrategias que ayudaran a identificar los factores de riesgo con el propósito de mitigar la presencia de enfermedades que pudieran provocarse por factores emocionales. Para el diagnóstico se utilizó un instrumento de base psicológica para la medición de tipo cualitativo de la gestión emocional, a través de una sencilla encuesta emitida por Google Drive a cada una de las personas que se encontraban teletrabajando. Con los datos obtenidos se identificó cuál era la condición emocional, enfocada en cuatro pilares emocionales básicos: miedo/temor, rabia, tristeza y alegría, que predominaba en la persona. Vinieron acciones como la reducción del volumen total de horas de teletrabajo, la frecuencia semanal y se implantaron estrategias de tecnodesconexión. Tras la aplicación de dichas acciones, y transcurridos cuatro meses, se volvió a trasladar a los trabajadores la batería de preguntas para volver a evaluar su estado psicoemocional teniendo como resultado una mejora cuantitativa considerable sobre los datos relativos a las emociones más negativas como tristeza o temor.

En el **Instituto nacional de oftalmología de Perú** se aplicó un programa de *pausas activas* para reducir el estrés a causa del teletrabajo durante la pandemia COVID-19.

²² Cal, L., & para Italia, D. O. O. (2013). Experiencias en teletrabajo en Europa y el punto de vista de los actores. *Boletín Español*.

²³ Rodríguez Naranjo, J. M., Gómez Gómez, F. J., Reinoso González, W. A., & Gil Villalobos, L. F. (2021). Diseño del Protocolo de Intervención en Riesgo Psicosocial, para la Empresa Connect Support Operational Services SA en la modalidad de Teletrabajo.

Dicho programa consistía en la movilización de articulaciones del cuello, brazos, hombros, muñecas, manos, torso, cadera y piernas, a través de un conjunto de movimientos bien descritos y desarrollados por personal experto en actividad física y por un tiempo total no superior a 15 minutos al día. Tras el primer mes de aplicación se pasó a la plantilla un cuestionario de estrés laboral y un cuestionario de salud emocional. En todos los casos las personas trabajadoras describieron un alivio en las tensiones laborales propias de las malas posturas, un incremento de la energía vital y una mejor práctica para la salud física y la relajación²⁴.

La empresa **Misión Empresarial SAS** implantó un programa denominado *Programa de Vigilancia Epidemiológica*, centrado en la reducción de las enfermedades de origen músculo esquelético derivadas del teletrabajo²⁵. A los 91 teletrabajadores se les abordó mediante entrevistas, lista de chequeo para autoevaluación del puesto de trabajo y solicitud de registro fotográfico del puesto de trabajo, donde se evidenciaron 5 casos con el mayor riesgo y sólo el 59% de cumplimiento de las medidas necesarias para la mitigación del riesgo ergonómico. Además, durante el análisis del ausentismo se encontraron 7 casos de patologías musculoesqueléticas, 2 de ellas exacerbaciones, estos casos ocasionaron 23 días laborales perdidos. Dado lo anterior, se estructuró el Programa de Vigilancia Epidemiológica, teniendo en cuenta el perfil epidemiológico para el cronograma de actividades orientadas en la prevención y tratamiento de los desórdenes musculoesqueléticos. Con el fin de establecer los procedimientos para la adecuada intervención de las patologías de origen musculoesquelético identificadas en los teletrabajadores de la organización se propone el modelo de perfil epidemiológico de actividades, mediante el cual se garantiza la adecuada vigilancia a la salud del personal respecto a estas patologías.

²⁴ Bendezu Hidalgo, Y. C. (2021). Programa de pausas activas para reducir el estrés a causa del teletrabajo en épocas de pandemia Covid-19 en el personal administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología.

²⁵ Cely Mateus, M. S., Mendoza Muñoz, L. M., & Alviarez Jaime, L. A. (2021). Programa de Vigilancia Epidemiológica de las enfermedades de origen musculoesquelético derivadas del teletrabajo en la empresa Misión Empresarial SAS.

Actividades de Programa de Vigilancia Epidemiológica

	Componentes	Periodicidad
1	Autoevaluación SG-SST	Anual
2	IPEVR	Anual
3	Análisis de puestos de trabajo	Trimestral
4	Estadísticas Accidentes de trabajo	Mensual
5	Estadísticas Enfermedades Laborales y Comunes	Mensual
6	Perfil Socio Demográfico	Anual
7	Ausentismo	Mensual
8	Diagnóstico de Salud	Anual
9	Actividades de promoción y prevención y corrección- eliminación	Mensual

Fuente: Diseño de los autores

Una vez realizado el análisis epidemiológico se definieron el conjunto total de intervenciones y su coste para mejorar la salud de la persona trabajadora dando lugar tras la intervención a una reducción del absentismo laboral y a la mejora de la productividad. Viéndose también reducidas la cantidad total de algias osteoarticulares de los trabajadores.

La empresa **ConCalidad SAS** creó una metodología para la gestión de riesgos en la modalidad de trabajo en casa y teletrabajo, basada en la obtención de información mediante la aplicación de encuestas, informes previamente expedidos por ARL, IPS que practica la evaluación de exámenes médicos ocupacionales y aquellos desarrollados por la organización dentro de la gestión de prevención y control de peligros y riesgos en SST. Como parte de la planificación y desarrollo del proyecto se definió un diagrama GANTT (ver Anexos 1 y 2) para el establecimiento de las actividades puntuales a realizar, con el objetivo de hacer seguimiento al cumplimiento de los objetivos previamente planteados.

Tras revisar los resultados de los diferentes exámenes médicos ocupacionales aplicados y el informe de condiciones de salud con el fin de conocer las recomendaciones en términos de seguimiento, control y vigilancia, la empresa incorporó a las oficinas de sus trabajadores en casa todos los elementos físicos necesarios para cumplir con la normativa en términos ergonómicos. En cuanto a los resultados sobre una encuesta de exposición de riesgos al personal donde se incluían todos los factores de riesgos asociados a las actividades cotidianas y de hábitos higiénicos saludables, se fomentó y se ayudó a todas aquellas personas que lo necesitaban a incluir tareas semanales encaminadas a la protección y a la mejora de la condición del estado de salud.

12. CONCLUSIONES.

PRIMERA: El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral surge como respuesta a la creciente influencia de las tecnologías de la información y la comunicación en la vida de los trabajadores. Su regulación se enfoca en proteger el tiempo de descanso, vacaciones y permisos, así como prevenir patologías relacionadas con el estrés y la ansiedad.

Este derecho ha sido establecido en diferentes normativas laborales, como la Ley Francesa del Trabajo y la Ley Orgánica 3/2018 de España, que reconocen la necesidad de negociar reglas claras sobre el uso de dispositivos digitales y la desconexión en los acuerdos colectivos o en el reglamento interno de las empresas.

SEGUNDA: Los beneficios de la desconexión digital son diversos e incluyen la mejora en la eficacia y eficiencia del tiempo de trabajo, la reducción de la carga cognitiva, el aumento del tiempo de descanso, la conciliación de la vida laboral y familiar, la prevención de enfermedades relacionadas con el estrés, y la mejora de la salud ambiental en el trabajo.

En resumen, el derecho a la desconexión digital busca equilibrar la vida laboral y personal de los trabajadores, protegiendo su salud y bienestar. Su implementación garantiza el respeto de los límites de la jornada laboral y promueve un uso responsable de las tecnologías, favoreciendo así un entorno laboral más saludable y productivo.

TERCERA: Se puede observar que la realización efectiva del derecho a la desconexión digital es un tema prioritario tanto a nivel de la Unión Europea como en la legislación española. La Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) de España, reconoce el derecho a la desconexión digital específicamente a los trabajadores asalariados y empleados públicos, y es necesario seguir trabajando en la legislación y en la implementación de medidas que abarquen a todos los trabajadores, incluidos los autónomos y socios cooperativistas, para garantizar un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal.

CUARTA: Es necesario establecer políticas y protocolos internos en las empresas para regular el uso de dispositivos digitales y garantizar el descanso y la desconexión digital de los trabajadores. Se deben definir limitaciones explícitas al uso de tecnologías durante los períodos de descanso y vacaciones, así como la eliminación de canales de comunicación que puedan ser utilizados fuera de la jornada laboral. Las empresas tienen

la responsabilidad de informar a los trabajadores sobre los criterios de uso y establecer políticas internas para proteger el derecho a la desconexión digital.

QUINTA: La relación entre la salud y la calidad de vida en el trabajo y la desconexión digital es un tema de creciente importancia en la era digital. El mal manejo del tiempo y la falta de desconexión digital pueden llevar a un aumento del trabajo fuera del horario laboral, lo que puede afectar negativamente la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

SEXTA: Existen varios factores de riesgo psicosocial relacionados con el uso de la tecnología digital en el trabajo. Algunos de estos factores incluyen: Fatiga informativa, Locura multitarea, Problemas informáticos, Síndrome de estar quemado (*burnout*).

SÉPTIMA: Se han identificado diferentes trastornos relacionados con el tecnoestrés, como la tecnoansiedad, la tecnofatiga y la tecnoadicción. En resumen, el tecnoestrés es el resultado de desajustes entre las demandas y los recursos disponibles en relación con el uso de tecnologías

OCTAVA: El artículo 5.1 de la Ley 10/2021 establece los requisitos y elementos esenciales que deben incluirse en el acuerdo de trabajo a distancia, que deben constar por escrito en el acuerdo de trabajo a distancia antes de que se inicie dicha modalidad laboral. Además, es importante destacar que la ley permite la negociación colectiva para establecer mayores garantías y derechos para las personas trabajadoras a distancia.

NOVENA: El artículo 20 bis de la LET garantiza el derecho a la intimidad de los trabajadores en el uso de dispositivos digitales proporcionados por el empleador, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y grabación de sonidos en el lugar de trabajo. Estos derechos están en consonancia con los principios establecidos en la Ley de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales.

DÉCIMA: El derecho a la privacidad implica proteger la esfera personal de las intrusiones no deseadas o indebidas, abarcando aspectos como la privacidad personal, el domicilio y espacio privado, las comunicaciones privadas y los datos personales.

Los instrumentos internacionales que reconocen este derecho son la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Europea de Derechos Humanos, la Carta de los Derechos Fundamentales

de la Unión Europea, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. En el contexto de la Constitución española de 1978, el derecho a la intimidad personal y familiar se garantiza en el artículo 18.1, junto con los derechos al honor y a la propia imagen. Además, se reconoce el carácter inviolable del domicilio y se establece la protección del secreto de las comunicaciones, salvo resolución judicial. La Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, desarrolla estos aspectos.

DÉCIMO PRIMERA: Se destaca la necesidad de armonizar el avance de las nuevas tecnologías con el respeto a la vida privada, la intimidad, el honor, la imagen y la dignidad de los trabajadores, para evitar perjuicios. El derecho a la autodeterminación informativa se caracteriza por ser originario, subjetivo privado, absoluto, personalísimo, irrenunciable, variable, imprescriptible e interno, reflejando la conciencia individual y las circunstancias en las que se desarrolla.

DÉCIMO SEGUNDA: Las enfermedades derivadas del teletrabajo exigen contar con un sistema de calidad en las empresas u organizaciones que incluya un reglamento de servicios de prevención. El artículo 156.2 e) de la LGSS define el "accidente de trabajo" como aquel que ocurre "con motivo de la realización del trabajo" y por "causa exclusiva de la ejecución de este". Además, el artículo 156.2.f) y g) de la LGSS establece que también se consideran accidentes de trabajo las enfermedades o defectos que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente, así como las consecuencias del accidente que resulten modificadas por enfermedades intercurrentes. Sin embargo, en el caso del teletrabajo, la mayoría de las enfermedades y patologías asociadas a él suelen ser consecuencia de los riesgos psicosociales, enfermedades que no están incluidas en el listado de enfermedades profesionales. Respecto a él, también surge la cuestión de si la presunción del art.156.3 de la LGSS abarca toda la vivienda o únicamente el espacio delimitado dentro del hogar para llevar a cabo la actividad laboral.

DÉCIMO TERCERA: El tecnoestrés es un término utilizado para describir el estrés y la tensión psicológica causados por el uso excesivo o inadecuado de la tecnología en el entorno laboral. Para prevenir el riesgo de tecnoestrés, se sugieren varias medidas: evaluación adecuada, implementar una política de desconexión digital, proporcionar formación adecuada a los trabajadores que vayan a teletrabajar, impartir formación

específica sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo y cómo prevenirlos, proporcionar apoyo y evitar la sensación de abandono y soledad en los teletrabajadores. Además, algunas investigaciones sugieren que el teletrabajo se combine con el trabajo presencial, no más de tres veces por semana, para conseguir mejores resultados en términos de productividad y protección de la salud.

DÉCIMO CUARTA: En general, es fundamental abordar adecuadamente los riesgos psicosociales en el teletrabajo, realizar evaluaciones de riesgos, adoptar medidas preventivas y proporcionar formación y apoyo tanto a los trabajadores como a los directivos. Esto contribuirá a proteger la salud mental y el bienestar de quienes realizan teletrabajo.

DÉCIMO QUINTA: Los casos de éxito analizados demuestran que, mediante la implementación de medidas adecuadas y la atención a la salud física y mental de los trabajadores, es posible mitigar los efectos negativos del teletrabajo en la salud y el bienestar de las personas.

13. BIBLIOGRAFÍA.

- Altés Tarrega, J.A. y Yagué Blanco, S. (2020), “A vueltas con la desconexión digital: eficacia y garantías de lege lata”, *Labos*, Vol. 1, No. 2
- Arrieta Idiákez, F. J. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia.
- Ayerra Duesca, Nuria J. (2022). El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak, Revista de Relaciones Laborales*, 47.
- Bendezu Hidalgo, Y. C. (2021). Programa de pausas activas para reducir el estrés a causa del teletrabajo en épocas de pandemia Covid-19 en el personal administrativo del Instituto Nacional de Oftalmología.
- Brillhart, P. E. (2004). “Technostress in the workplace: Managing stress in the electronic workplace”. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), pp.302-307.
- Cal, L., & para Italia, D. O. O. (2013). Experiencias en teletrabajo en Europa y el punto de vista de los actores. *Boletín Español*.
- Cardim, T. C. G. (2023). De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Cely Mateus, M. S., Mendoza Muñoz, L. M., & Alviarez Jaime, L. A. (2021). Programa de Vigilancia Epidemiológica de las enfermedades de origen musculoesquelético derivadas del teletrabajo en la empresa Misión Empresarial SAS.
- Chen, L. (2015). “Validating the technostress instrument using a sample of Chinese knowledge workers”. *Journal of International Technology and Information Management*, 24(1), 5.
- Comisión Europea (2021). Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación. EUR-Lex.
- Del Carmen Rey-Merchán, M., Vargas-Jimena, J. M., & López-Arquillos, A. (2021). “Tecnoestrés como riesgo psicosocial en las relaciones laborales”. *TRABAJO. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*, 39, pp.4-13.

- Diario Oficial de La Unión Europea (DOUE) de 28 de febrero de 2003, L 53.
- Fernández Domínguez, J. J. (2011), “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J., y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, J., La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del trabajo. II Jornadas universitarias castellano y leonesas sobre prevención de riesgos laborales, EOLAS ediciones, León, pp. 17-38.
- Granados Rodríguez, J. A., García Torres, Y. L., & Rodríguez Zuluaga, M. C. (2021). Manual para la prevención de riesgos psicosociales y biomecánicos en el teletrabajo para MIPYMES del sector telecomunicaciones.
- Igartúa Miró, María Teresa (2019b). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 147, 115-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7064663>.
- Izquierdo, F. M. (2012). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Documento en línea: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos>.
- Izquierdo, M. (2022). “Tecnoestrés laboral: Efecto colateral de la implementación del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto en tiempos de pandemia”,. *Catálogo Editorial*, 1(247), 228–249. Recuperado a partir de <https://journal.poligran.edu.co/index.php/libros/article/view/3219>
- Marquina-Vergara, Carlos. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Salud*. 6. 10.17162/rccs.v6i1.998.
- Martínez-Rincón, J. A., Gualtero-García, X. L., Orellanos-Chaparro, E. S., & Cifuentes-Moreno Solana, Amanda, “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de riesgos psicosociales”, ISSN: 2339-5753| 2022| Vol. 8|, pp. 111-138.
- Müller, Klaus (2020). The right to disconnect. EPRS | European Parliamentary Research Service. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)
- Muñoz Ruiz, Ana B. Martín-Pozuelo, Ángela y López y Todolí Signes Adrián. *Salud Mental, Desconexión Digital y Teletrabajo desde la perspectiva de la prevención de Riesgos Laborales*. 2023, pp.78-79.

- Organización Internacional del Trabajo (2018). Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro - Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 107.a reunión, 2018.
- Pino Sarmiento, Yenny. Revista de Derecho Común, núm. 57 (2021): 31-66. UCV
- Política Interna Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital de las Personas Trabajadoras de Telefónica (17 de julio de 2019).
- Randstad Research (2021). *Informe sobre teletrabajo en España*. <https://www-randstadresearch-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/07/RANDSTAD-Informe-Research-Teletrabajo.pdf>
- Reis, G. D. R. (2020). “El Derecho a la Desconexión Digital en la Relación Laboral y su impacto en la Salud de los trabajadores”. Noticias Cielo, (3), 3.
- Rodríguez Naranjo, J. M., Gómez Gómez, F. J., Reinoso González, W. A., & Gil Villalobos, L. F. (2021). Diseño del Protocolo de Intervención en Riesgo Psicosocial, para la Empresa Connect Support Operational Services SA en la Modalidad de Teletrabajo.
- Sánchez-Archidona Hidalgo, G. (2017). Reflexiones sobre los efectos de la globalización económica en los entes de economía social. Especial referencia a la novedad de las cooperativas digitales. En las organizaciones de Rio Verde, S.L.P. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 4(1), 59-76.
- Terradillos Ormaechea, M. E. (2019). El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica.
- Thomas, S. P. (1998). Information Fatigue Syndrome-Is There an Epidemic? *Issues in mental health nursing*, 19(6), pp.523-524.
- Van Norman, T. L. (2013). “The effects of media multitasking while studying: Students' performance and perceptions” (Doctoral dissertation, Fielding Graduate University).
- Vargas, O., Flintrop, J., Hassard, J., Irastorza, X., Milczarek, M., Miller, J. M., ... & Vartia-Väänänen, M. (2014). Psychosocial risks in Europe: prevalence and strategies for prevention.

Webs:

<https://todoconvenios.com/wp-content/uploads/90006353011984.pdf>

<https://www.boe.es/boe/dias/2018/01/04/pdfs/BOE-A-2018-160.pdf>

[https://www.boe.es/eli/es/res/2022/04/22/\(14\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/04/22/(14))

<https://www.iberley.es/convenios/convenio-colectivo-empresa-eui-limited-26003970>

14. ANEXOS.

Anexo 1.

Diagrama Gantt Proyecto

Etapa	Actividad	2020		2021					
		NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO
1. DIAGNOSTICO	1.1. Diseñar y aplicar encuesta de identificación y exposición de riesgos para todo el personal.	P							
		E							
	1.2. Revisar informe de condiciones de y recomendaciones emitidas en las evaluaciones médicas ocupacionales realizados en el último año.				P				
					E				
	1.3 Aplicar inspección a los puestos de trabajo actuales y generar recomendaciones correspondientes					P			
						E			
	1.4. Revisar informe de la batería de riesgo psicosocial en los últimos 3 años					P			
						E			
	1.5 Revisar estadísticas ATEL, ausentismo, morbilidad y mortalidad en el último año.					P			
						E			
	1.6. Revisar auto reporte de salud y perfil sociodemográfico					P			
						E			
	1.7. Revisar matriz de Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos de la empresa.					P			
						E			
	<ul style="list-style-type: none"> Revisar los controles determinados para modalidades de teletrabajo y trabajo en casa. 					E			

Anexo 2.

Etapa	Actividad	2020		2021						
		NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	
2. INVESTIGACIÓN	2.1 Investigar análisis estadísticos y mediciones existentes relacionados con modalidades de trabajo en casa y teletrabajo a nivel nacional e internacional.		P							
			E							
	2.2. Investigar la normatividad nacional e internacional aplicable para trabajo en casa y teletrabajo.					P				
						E				
	2.3. Investigar herramientas y metodologías a nivel nacional e internacional asociadas con la implementación y control de peligros y riesgos para trabajo en casa y teletrabajo.					P				
						E				
3. ANALISIS DE RESULTADOS	3.1 Analizar resultados obtenidos de la encuesta de peligros y riesgos aplicada a todo el personal							P		
								E		
	3.2. Determinar según resultados de diagnóstico e investigación características de la herramienta a proponer a la organización								P	
									E	
4. PROPUESTA DE HERRAMIENTA	4.1 Estructurar herramienta con parametrización inicial bajo metodología escogida								P	
									E	
	4.2 Realizar prueba piloto de aplicación de la herramienta								P	
									E	

