

EL TECNOESTRÉS COMO FACTOR DE RIESGO PARA LA SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJADOR

Technostress as a risk factor for worker health and safety

OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ*

Universidad de UDIMA, España

RESUMEN

En este artículo se aborda cómo la implantación y generalización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, así como el incremento de la modalidad del trabajo a distancia y del teletrabajo han provocado la aparición de nuevos riesgos laborales, como el síndrome de tecnoestrés. La razón de este nuevo síndrome se debe a la carencia de una adecuada desconexión digital lo que genera una invasión de la vida laboral en la persona. Se analizará la normativa existente en materia de teletrabajo, desconexión digital y de prevención de riesgos laborales, con el fin de determinar si dicha normativa es suficiente o se requiere una reforma legal de mayor calado como garantía de la seguridad y salud de los trabajadores ante este nuevo riesgo laboral.

Palabras clave: tecnoestrés, teletrabajo, trabajo a distancia, prevención de riesgos laborales.

ABSTRACT

This article discusses how the implementation and generalization of new information and communication technologies, as well as the increase in the modality of remote work and telework, have led to the appearance of new occupational risks, such as the technostress syndrome. The reason for this new syndrome is due to a bad digital disconnection that generates an invasion of work life in the person. The regulations on teleworking, digital disconnection and prevention of occupational risk are analyzed to determine if said regulations are sufficient or if a more profound legal reform is required to guarantee the safety and health of workers in the face of this new occupational risk.

Keywords: technostress, telework, remote work, prevention occupational risk.

* **Correspondencia a:** Olaya Martín Rodríguez. C/ Los Nogales, 11, Magan (Toledo), España. – olayamr@gmail.com – <https://orcid.org/0000-0002-0075-9426>

Cómo citar: Martín Rodríguez, Olaya. (2020). «El tecnoestrés como factor de riesgo para la seguridad y salud del trabajador»; *Lan Harremanak*, 44, 164-183. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22239>).

Recibido: 15 noviembre, 2020; aceptado: 30 noviembre, 2020.

ISSN 1575-7048 - eISSN 2444-5819 / © 2020 UPV/EHU



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Implicaciones de las TIC'S en el desempeño laboral

La forma de prestar servicios ha experimentado grandes transformaciones en las últimas décadas, y ello ha tenido importantes consecuencias tanto para la organización empresarial como para quienes desempeñan sus labores para la empresa. Esta realidad ha tenido, como no podía ser de otra manera, cierta repercusión en aspectos sociales, económicos y por supuesto jurídicos. Las instituciones jurídicas básicas sobre las que se construyó el Derecho del Trabajo están cambiando. El tipo de trabajo sobre el que se configuró la normativa laboral era predominantemente industrial, con unas características organizativas muy particulares. En este sentido, la relación laboral se caracterizaba fundamentalmente por existir regularidad en la duración de las jornadas laborales, y un lugar de trabajo bien identificado y definido (Yáñez, *et.al*, 2001:100). Sin embargo, observando la realidad actual en cuanto a las formas de trabajo se refiere, atisbamos que el trabajo caracterizado por las notas laborales tradicionales (artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET, BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015) se ha desvirtualizado en cierta medida. Es decir, las características en cuanto a la forma de prestar servicios tienen unos parámetros diferentes de los que dieron lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo en el siglo xix (Goerlich, 2016:183).

Este proceso de cambio lleva unos años siendo objeto de preocupación y estudio, de ello dan cuenta el creciente número de documentos que abordan la llamada «Industria 4.0» o «Cuarta Revolución Industrial». Por citar algunos estudios de relevancia en este sentido, cabe mencionar a nivel internacional los documentos del World Economic Forum Davos; los informes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante, OCDE) sobre Economía digital: innovación, crecimiento y prosperidad social; el Informe sobre desarrollo mundial 2016 sobre Dividendos digitales del Banco Mundial. A nivel de la Unión Europea, cabe destacar la Comunicación de la Comisión Europea sobre una estrategia para un mercado único digital en Europa; Resolución del Consejo Económico y Social (en adelante, CES) sobre digitalización, hacia un trabajo digital justo; y la Declaración de los agentes sociales europeos sobre «El partnerio digital europeo en la digitalización» (Aragón, 2016:13).

La implantación y el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el mundo laboral ha alterado la manera tradicional de prestar servicios y quizás los mecanismos normativos no se han adaptado a la misma velocidad. Como se ha adelantado, bajo la forma tradicional de organización del trabajo tanto el lugar de prestación laboral como el tiempo dedicado a las labores propias del puesto estaban bien definidas e identificadas tanto para el empresario como para los propios trabajadores. Sin embargo, la conectividad permanente que nos facilita las nuevas tecnologías hace que se diluya o desvir-

túe tanto el lugar de prestación de servicios como el tiempo dedicado al trabajo. Para Aragón (2016):

Posiblemente estemos asistiendo a un nuevo paradigma económico, como lo generaron el uso masivo de la máquina de vapor y la mecanización de las actividades agrarias e industriales, la electrificación o la motorización (...). Estos cambios vayan acompañados (...) de cambios en los contenidos y tareas de los puestos de trabajo. (pág. 14).

Sin lugar a dudas, el desarrollo tecnológico en el mundo laboral tiene implicaciones positivas, como es la generalización del teletrabajo como forma de trabajo a distancia. Desde el lado del empresario, por ejemplo, permitiendo nuevos modelos de negocio, inmediatez en las comunicaciones o mejoras en la productividad y competitividad, así como la reducción de coste en las oficinas. Y, del lado del trabajador, la digitalización permite el desempeño de las funciones desde cualquier lugar con conexión a Internet, lo que facilita alcanzar una mayor conciliación de la vida laboral y familiar, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y descansos, lo que permite cierta autoorganización, así como ahorro en costes de desplazamiento y la posibilidad de residir en áreas rurales. Pero, al mismo tiempo, la inclusión de las nuevas tecnologías en el entorno laboral ha provocado la aparición de nuevos riesgos desde el punto de vista ergonómico y psicosocial. Entre esos riesgos destaca la sobrecarga tecnológica, surgiendo así el denominado tecnoestrés debido a la conectividad digital permanente. Estos nuevos riesgos laborales hacen plantearnos en qué medida la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE n.º 269 de 10 de noviembre de 1995, en adelante LPRL) es garante de estas nuevas patologías poco habituales en antaño.

Pese a que se ha regulado normativamente el derecho a la desconexión digital y la protección de la intimidad de los trabajadores en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantías de los derechos digitales (BOE n.º 294, de 6 de diciembre de 2018), así como en el reciente Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE n.º 253, de 23 de septiembre de 2020). En este artículo se pretende poner en cuestión la actual normativa en materia de prevención de riesgos laborales por considerarse insuficientes las garantías que ofrece la LPRL respecto a los riesgos derivados de la permanente conectividad con el trabajo, concretamente sobre el tecnoestrés laboral. Trabajar a distancia y mediante la utilización de las TIC's requiere que el trabajador desarrolle unas competencias distintas al trabajo tradicional.

En esa línea, es fundamental la gestión y control del tiempo de trabajo, para lo cual el empresario tiene el deber de garantizar la desconexión y limitar el uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso, así como garanti-

zar la duración máxima de la jornada y todos los límites existentes al respecto, bien normativamente o convencionalmente hablando. Según indica el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su página web para medir el tecnoestrés en España la Universitat Jaume I de Castellón ha desarrollado el RED-TIC para diagnosticar el tecnoestrés.

Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2017:76) el 19% de los trabajadores ha tenido que trabajar en su tiempo libre durante el último año (11,5% varias veces al mes, 5,5% varias veces a la semana y el 2% todos los días). Trabajar durante el tiempo de descanso es más usual entre los trabajadores con jornadas largas. De hecho, el 35% de los trabajadores encuestados manifiestan que realizan además de las 40 horas semanales, cometidos laborales durante su tiempo libre. Además, el 22% de los trabajadores encuestados manifiestan tener graves dificultades para combinar trabajo y responsabilidades familiares y sociales.

De acuerdo con lo dicho, se puede afirmar que la continua disponibilidad del trabajador para solventar cuestiones laborales supone una fuente generadora de estrés, pese a que en principio se piense que las TIC's proporcionan facilidades de conciliación. Por todo lo dicho, los cambios originados por las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información en la forma de prestar servicios, requiere ciertas medidas preventivas, así como el control y la gestión del tecnoestrés por parte de las organizaciones. En los siguientes apartados se tratará de explicar los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad y el uso creciente de las TIC's en el desempeño laboral, poniendo especial énfasis en la generación de nuevos síndromes laborales relacionados con su uso extenuante. Para ello se comenzará por definir su concepto, así como los tipos de tecnoestrés, desencadenantes, síntomas y consecuencias.

Obligado es relacionar la desconexión digital como medida preventiva de estas nuevas patologías de origen laboral. Para ello se hará referencia a la normativa existente al respecto, prestando especial atención a las recientes reformas legales derivadas en cierta medida de la generalización del trabajo a distancia a consecuencia de la pandemia global producida por el COVID-19. Merece especial atención la regulación convencional del derecho a la desconexión digital, pues en cierta medida la regulación legal deja en manos de esta última su concreción y determinación. También, como no podía ser de otra forma, nuestros tribunales se han manifestado en alguna ocasión sobre el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

A nivel preventivo, es esencial el reconocimiento de estos nuevos riesgos emergentes y su prevención. Por tal motivo se ha dedicado un apartado a recoger las recomendaciones preventivas relacionadas con los riesgos psicosociales y especialmente al tecnoestrés. Para su elaboración se ha prestado especial atención a las Notas de Prevención o Guías técnicas elaboradas por el Instituto Na-

cional de Seguridad y Salud en el Trabajo. También se han utilizado algunos estudios realizados por especialistas en la materia.

Por último, y como colofón a este estudio, no podía faltar el estudio del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro (BOE n.º 302, de 19 de diciembre de 2006). Al respecto se reflexiona sobre la necesidad de incluir en el catálogo de enfermedades profesionales los nuevos riesgos psicosociales emergentes derivados del desempeño laboral, especialmente el tecnoestrés como riesgo derivado del uso masivo de las TIC's en el entorno laboral. Asimismo, se hace alusión al reconocimiento jurídico de estos riesgos como verdaderos accidentes de trabajo al amparo legal del artículo 156.3 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 (BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015). La consideración de accidente de trabajo por parte de nuestros tribunales deriva de la necesidad de otorgar ciertas garantías sociales y preventivas a estos riesgos emergentes, con el fin de que sean considerados como contingencias profesionales y no comunes.

2 Los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad con las TIC's: tecnoestrés

Antes de profundizar en el tecnoestrés, como riesgo psicosocial es menester aludir con carácter general al estrés laboral, también conocido como síndrome *Burnout* o profesional quemado. Si nos remitimos a la definición que proporciona la Organización Mundial de la Salud (OMS) «el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación». Las consecuencias de sufrir estrés laboral pueden ser desde reducir la productividad, hasta generar una mala salud física y mental al trabajador provocando el absentismo laboral. Estos riesgos están asociados directamente al entorno laboral y su desempeño en el lugar de trabajo, de manera que el estrés laboral se genera por una carga excesiva en el lugar donde se presta su cometido laboral, y además puede ocurrir que el trabajador pueda tener incluso mala relación, bien con algún superior, bien con algún compañero. De acuerdo con lo dicho, el estrés laboral se produce a consecuencia de un conjunto de situaciones ambientales o personales y la percepción por parte del trabajador que le genera estrés (Peiró, 2001:2).

Ahora más que nunca, el confinamiento y el incremento del trabajo a distancia y del teletrabajo debido a la pandemia global del COVID-19, ha provocado que la tecnología se haya instaurado en nuestra vida cotidiana como me-

canismo de trabajo. Como se ha dicho antes, esta nueva realidad ha generado bastantes ventajas, pero también algunos inconvenientes, como el ya mencionado tecnoestrés (Fernández Avilés, 2017:82). En palabras de Martínez (2015) «el tecnoestrés no conoce fronteras, la globalización es un hecho y la sociedad de la información está llegando a todos los rincones del planeta y a las sociedades más desarrolladas», por lo que se hace necesario prestar atención normativamente a este nuevo riesgo laboral, que puede desencadenarse tanto en el trabajo presencial como a distancia. De hecho, así se pone de manifiesto incluso en la propia Exposición de motivos del Real Decreto Ley 28/2020, de trabajo a distancia.

2.1. Marco conceptual

La primera vez que se acuñó el término de tecnoestrés lo hizo el psiquiatra Brod (1984) y lo definió como «una enfermedad moderna de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable». Unos años más tarde, este concepto fue revisado y ampliado por dos psicólogos estadounidenses, Weil y Rosen (1997) que lo definieron como «cualquier impacto negativo en las actitudes, pensamientos, comportamientos o psicología causados directamente o indirectamente por la tecnología». A través de la referenciada definición se cae en la cuenta de que es la tecnología la que origina un impacto negativo sobre el trabajador. Sin embargo, ambas definiciones son demasiado laxas. Por lo que tenemos que ir a la definición propiciada por Salanova (2003) que entiende textualmente el tecnoestrés como:

un estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC o amenaza de su uso en un futuro. Ese estado viene condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC (Jiménez, 2010:159).

En todo caso, esta definición sólo haría referencia a una parcela reducida: la tecnoansiedad, dejando fuera otros tipos de tecnoestrés, como la tecnoadicción o tecnodependencia. Más específicamente, y de acuerdo con la definición otorgada por el Observatorio permanente de riesgos psicosociales (2008) «el tecnoestrés supone una conexión constante a las nuevas tecnologías, que puede generar fatiga, estrés y otros trastornos o patologías relacionados con su uso continuado». Es decir, este nuevo síndrome está ligado en gran medida al uso desmesurado de las tecnologías, un inadecuado descanso laboral y un entrometimiento del trabajo en el ámbito privado y viceversa, lo que conlleva a la inexistencia de una efectiva desconexión digital. Si bien, hay que precisar que el estrés generado por el uso de la tecnología, es independiente del lugar en el que se use, es decir, el tecnoestrés puede derivar tanto del trabajo presencial como a distancia.

2.2. Tipos de tecnoestrés

No es el objeto de este estudio analizar a fondo el tecnoestrés desde un punto de vista psicológico, por lo que se van a indicar unas breves pinceladas en cuanto a la tipología. Así bien, el síndrome de tecnoestrés engloba a su vez tres subtipos: tecnoadicción, tecnofatiga y tecnoansiedad. Este último, quizá puede ser el tipo de tecnoestrés más común o generalizado. Muchos trabajadores suelen desarrollar un miedo irracional hacia las nuevas tecnologías. Si nos ceñimos la definición otorgada por la Nota 730 (INSST, 2006:1), la tecnoansiedad supone que «la persona experimenta altos niveles de activación fisiológica no placentera, y siente tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC». Por su parte, la tecnofatiga «se caracteriza por tener sentimientos negativos, como cansancio mental o agotamiento cognitivo por el uso continuado de las nuevas tecnologías, complementados también con actitudes escépticas y creencias de ineficacia con el uso de TIC's». Este tipo de tecnoestrés aparece sobre todo por la sobreexposición, y utilización excesiva y prolongada de la información. Por último, la tecnoadicción se caracteriza por el «deseo incontrolable de estar conectado a las tecnologías en todo momento y en todo lugar, y además utilizarlas durante largos periodos de tiempo». Es decir, es una dependencia patológica y obsesiva del uso de las nuevas tecnologías en todo momento (Chiappetta, 2017:359).

2.3. Desencadenantes del tecnoestrés en el entorno laboral

La implantación de las nuevas tecnologías en el desempeño laboral como se ha indicado al comienzo de esta exposición genera sin lugar a dudas ventajas para el trabajador, pero al mismo tiempo su mala gestión puede provocar estrés laboral. La preocupación por este síndrome proviene de hace algunos años. En este sentido, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo publicó en el año 2006 la llamada Nota Técnica de Prevención titulada: «NTP: 730. Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial», aunque en la actualidad podemos afirmar que se ha reavivado en mayor medida dicha preocupación. En la citada nota técnica se detallan los antecedentes o desencadenantes de dicho síndrome. De tal manera que «son las altas demandas laborales relacionadas con las TIC's, así como la falta de recursos tecnológicos o sociales relacionados con el trabajo los que generan un aumento de tecnoestrés» (NTP: 730, 2006). Sin embargo, esta nota del INSST no se adecúa en su totalidad a la nueva realidad, pues actualmente los trabajadores (o la sociedad en general) está familiarizada con el uso de las TIC's casi en su día a día, por lo que el tecnoestrés actualmente no se desencadena por lo antes dicho, sino más bien por el uso excesivo y la falta de desconexión digital.

Entre los factores psicosociales de riesgos que podrían desencadenar el uso de las TIC's podemos citar los siguientes (Manzano Santamaría, 2017:23-24):

- Alargamiento de la jornada de trabajo y realización de cometidos laborales durante los tiempos de descanso.
- Realización de cometidos laborales durante tiempos de viajes o tiempos muertos, lo que conlleva alargar la jornada de trabajo.
- Uso inadecuado de la flexibilidad laboral, que en ocasiones supone una prolongación del tiempo de trabajo, y la interferencia de la vida personal y laboral. De manera que desaparecen o se difuminan los límites de lo que se entiende tiempo de trabajo y tiempo de descanso.
- Necesidad de disponibilidad absoluta e inmediata o sensación de tener que contestar o responder, aunque sea fuera de la jornada laboral.
- Intensificación del trabajo debido a la inmediatez de respuesta con la que se trabaja a consecuencia de las TIC's. De manera que el trabajador no controla o separa los tiempos de trabajo y de descanso.
- Acumulación de tareas, o gestiones de muchas tareas que entran al correo electrónico al mismo tiempo, de manera que supone una sobrecarga laboral.
- Problemas técnicos con el uso de las TIC's, lo que genera lentitud en el desempeño de los cometidos.
- El trabajo remoto en ocasiones puede generar sensación de soledad, o sensación de despersonalización, por la escasa interacción personal tanto con compañeros como con superiores jerárquicos.

2.4. Síntomas o consecuencias

En lo referente a los síntomas provocados por el síndrome de tecnoestrés, se pueden reconocer en los momentos incipientes del desarrollo de la tecnología y la información ansiedad, fatiga mental, depresión, pesadillas. Concretamente, los trabajadores sufrían ataques de ira causados por las dificultades del uso de los programas informáticos y la gestión de ciertas averías o bloqueos que interrumpían su trabajo. Estos síntomas se asocian a los primeros años del desarrollo de las TIC's. Pero con el paso de los años se han producido ciertos cambios, tanto en tecnología como en las comunicaciones. Así pues, Internet ha pasado a convertirse en una herramienta universal de información y la tecnología digital se ha convertido en una herramienta cotidiana con la llegada de los teléfonos móviles, tabletas, wifi y televisión digital (González Cobaleda, 2015:18-19). Por lo que, el nuevo sentido del tecnoestrés se refiere más bien al síndrome de recibir gran cantidad de información, lo que genera una sobrecarga cognitiva debido a la activación excesiva de conexiones neuronales y ello produce un estado de estrés o alarma y una respuesta anormal del cuerpo por una intensa producción de adrenalina y cortisol.

Bajo esta tesitura, son comunes trastornos cardiovasculares, enfermedades psíquicas y neurológicas. Todo lo anterior puede provocar o desencadenar bajas

laborales, lo que incrementa el absentismo laboral y reduce la productividad y rendimiento de la empresa. La simple utilización de las TIC's en el desempeño laboral no debería implicar, a priori, este síndrome. Sin embargo, tras finalizar la jornada laboral, ya sea presencial o a distancia, se continúa manteniendo un vínculo virtual, a través del móvil, correo electrónico, etc. Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2019) el 30% de las bajas laborales en nuestro país se deben al estrés, y casi la mitad de los encuestados puntúa su nivel de estrés de 6 puntos sobre 10.

3. Derecho a la desconexión digital como medida para prevenir el tecnoestrés: regulación legal, pronunciamientos legales y manifestación colectiva

Como se ha adelantado, las TIC's y las nuevas formas de prestar servicio suponen que un número importante de trabajadores puede trabajar fuera de las instalaciones de los empresarios. Bajo esta situación, parece necesario, tal y como indica la propia Comisión Europea, un cambio de noción de «lugar de trabajo». Igualmente, estas nuevas formas no están sujetas totalmente a la determinación legal del tiempo de trabajo que se regula en el artículo 34 del ET, pues existe mayor autogestión del tiempo de trabajo, así como realización del trabajo en cualquier momento debido a la facilidad para conectarse a Internet.

Los dispositivos digitales permiten un alto grado de conectividad que hace difícil o imposible en algunos casos que los trabajadores puedan terminar su jornada laboral y desvincularse totalmente de la empresa. Para resaltar la importancia que tuvo años atrás la delimitación de la jornada laboral basta con recordar el Convenio n.º 1 sobre las horas de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) de 1919 que establecía una duración máxima de la jornada ordinaria de 8 horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana para las empresas industriales. Igualmente, desde nuestro ámbito interno, la propia Constitución Española en su artículo 40.2 dispone que «los poderes públicos (...) garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados».

Por su parte, y con el fin de dar cumplimiento a este mandato constitucional el ET dedica la Sección 5.ª del Capítulo II a la regulación del tiempo de trabajo, donde se recogen las principales disposiciones legales sobre jornada ordinaria laboral máxima, descansos, horas extraordinarias y festivos. Si bien el artículo 34.1 del ET establece un límite de jornada máxima de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, deja en manos de la negociación colectiva la fijación concreta de la jornada. Además, el 34.2 del ET permite la distribución

irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, aunque respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Ya el art. 34.8 del ET hace mención al trabajo a distancia, pero lo hace desde un contexto que permita al trabajador conciliar o adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo conciliar su vida laboral y familiar.

De acuerdo con lo manifestado, parece que la intención del legislador es permitir cierto grado de flexibilización en las jornadas de trabajo tanto del lado del empresario como del lado del trabajador, pero sin que ello perjudique la salud de los trabajadores o la productividad de las empresas. Claro, en todo caso, la regulación jurídica del tiempo de trabajo conforme a la redacción del artículo 34 del ET queda muy circunscrita a un trabajo con horario de entrada y de salida. Es decir, se establece un sistema de ordenación del tiempo de trabajo, con unas limitaciones de jornada y unos periodos mínimos de descanso. Pero, el uso constante de las TIC's en el medio laboral y las nuevas formas organizativas no se encuentran limitadas por el 34 del ET. Hay que recurrir en esos casos a las nuevas medidas para el control efectivo de la desconexión digital.

Si tenemos claro que tanto el estrés, como la fatiga y el acoso son los riesgos psicosociales más extendidos, el tecnoestrés es otro de los riesgos psicosociales que más peso va a tener en las organizaciones por el uso extensivo de las TIC's y la falta de desconexión digital. Es menester aludir a la normativa nacional que puede resultar de aplicación para la prevención de los riesgos psicosociales, y en particular del tecnoestrés. En primer lugar, cabe hacer referencia al Capítulo III de la LPRL cuyas obligaciones contenidas son directamente aplicables a los riesgos psicosociales. Igualmente, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE n.º 27, de 31 de enero de 1997) contiene en la Sección 1.ª del Capítulo II, la evaluación de riesgos, entre ellos, como no, tiene cabida los riesgos psicosociales; y también, el Anexo VI hace alusión a los factores psicosociales, estrés y otros problemas psicosociales.

Por su parte, en el Título X de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de Datos Personales y garantías de los Derechos digitales (BOE n.º 294, de 6 de diciembre de 2018) se reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital en el marco del ámbito laboral, si bien no deja de ser una declaración intenciones que deja en manos de la negociación colectiva el proceso de implementación. Tampoco consta en dicho Título una delimitación conceptual, ni la concreción de herramientas para su efectiva aplicación o incluso el establecimiento de sanciones en el supuesto de infracción. Este derecho se incorporó al Estatuto de los Trabajadores a través del nuevo artículo 20 bis, que explícitamente reconoce que los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital. Sin embargo, quizá hubiera sido más conveniente incluirlo dentro de la Sección 5.ª, del Capítulo II del ET, dedicado a la regulación del «Tiempo de

trabajo», o incluso dentro del Capítulo III de la LPRL que se dedica a la regulación de los «Derechos y obligaciones».

Recientemente, el Real Decreto Ley 28/2020, ha hecho referencia al derecho a la desconexión digital dentro del contexto del trabajo a distancia. Es indudable que la desconexión digital se debe garantizar en todos los casos, pero especialmente en el trabajo a distancia, ya que la forma de ejecutar la actividad laboral hace que se produzcan excesos en la prolongación de la jornada, lo que impide el disfrute de los descansos mínimos necesario e imposibilitan la conciliación de la vida personal y familiar, lo que incrementa el riesgo de sufrir tecnoestrés relacionados con esta circunstancia.

Pues bien, la regulación que establece el citado real decreto ley en relación al derecho a la desconexión digital de los trabajadores a distancia, no transciende de lo ya indicado en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018. Es más, el Real Decreto Ley 28/2020 viene a transcribir el apartado 3 del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018. En cambio, lo que sí incorpora el Real Decreto Ley 28/2020 es el deber que tiene el empresario de garantizar la desconexión digital y ese deber empresarial se concreta en dos actuaciones por parte de la empresa, que se podrán ordenar a través de la negociación colectiva o por acuerdo de empresa:

- Actuaciones destinadas a acotar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los tiempos de descanso.
- Actuaciones tendentes a acotar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo, con el fin de respetar la duración máxima de la jornada de trabajo.

Por otro lado, parece que la regulación del derecho a la desconexión digital se circunscribe a los trabajadores que realizan trabajo a distancia, obviando, por ejemplo, que esa hiperconectividad laboral también existe en los trabajos presenciales. Es preciso señalar también que el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral se encuentra estrechamente relacionado con la obligación de registro de jornada, que es una de las medidas del Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE n.º 61, de 12 de marzo) que modifica el artículo 34 del ET incluyendo la obligación de las empresas de registrar el horario de inicio y fin de la jornada de trabajo de sus plantillas, para garantizar, entre otras cuestiones, que se respete el tiempo de descanso y que no se prolonguen las jornadas y queden registradas debidamente las horas extraordinarias.

Pese a lo dicho, la regulación del derecho a la desconexión digital parece, como ya se ha dicho, un tanto genérica y no se especifican las posibles responsa-

bilidades del empresario en caso de incumplimiento (Pérez Amorós, 2020:267). Si bien algún autor señala que el incumplimiento empresarial sobre la desconexión digital podría tener cabida bajo el artículo 7.5 de la LISOS (transgresión del tiempo de trabajo); artículo 8.11 de la LISOS (actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida de la dignidad de los trabajadores) o; artículo 12.1 de la LISOS referente a la evaluación de riesgos o la realización de las actividades de prevención que hicieran necesario los resultados de las evaluaciones (Igartua Miró, 2019:73).

La regulación anterior parece que deja más bien en manos de la negociación colectiva su concreción e implementación (Talens Visconti, 2018:1-17). En palabras de Baylos Grau (2019) «se trata de un derecho cuya realización está plenamente condicionada a su desarrollo en convenio colectivo o acuerdo informal de empresa, (...) pacto extraestatutario y cualquier otra manifestación de autonomía colectiva» (p. 11). En este sentido, son conocidos algunos convenios colectivos, o normas internas de las empresas que han incorporado de manera temprana medidas o acciones tendentes a tener en consideración el derecho a la desconexión digital. Por citar algunos de ellos:

- Convenio Colectivo de la ONCE¹. En su Anexo Tercero, apartado B, número 5 señala expresamente que:

Las Partes valorarán, como medida que promueve la efectiva conciliación d la vida personal, laboral y familiar, la denominada desconexión digital aplicada a herramientas de índole tecnológica e informática, como teléfonos y tabletas con conexión de datos y ordenadores, compartiendo que su utilización no ha de ser motivo ni argumento para la extensión de la jornada laboral, ni para la interrupción de los tiempos de descanso o licencias de los trabajadores.

- Posicionamiento del grupo Telefónica en relación con el derecho de los empleados a la desconexión digital en el ámbito laboral (Telefónica, 2018)². Dicho documento se firmó en noviembre de 2018 y pone en marcha medidas tendentes a la desconexión de sus trabajadores de manera que creen hábitos saludables. Ponen en relevancia la importancia de no confundir los ámbitos de la vida personal y profesional, y garantizar una adecuada delimitación entre tiempo de trabajo y el de descanso. Para lo dicho emplean acciones de sensibilización, a todos los niveles de la organización, sobre el buen uso de las tecnologías, y promueven la gestión

¹ Resolución de 8 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo de la ONCE y su personal. (Código de convenio n.º 9003912011984). BOE n.º 16, de 18 de enero.

² Recuperado de: <https://www.telefonica.com/documents/23283/144278198/posicionamiento-global-desconexion-digital.pdf/b6a5a6cb-1678-9677-107d-96b863741ee4?version=1.0> (última fecha de consulta el 13 de noviembre de 2020).

inteligente de las mismas. En definitiva, tienden a reconocer el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar y, en definitiva, de la calidad de vida y salud de los trabajadores. Además, de las acciones de sensibilización/formación, pretenden informar a los trabajadores de los riesgos, desafíos y buenas prácticas relacionadas con el uso de las herramientas digitales.

- Convenio Colectivo de Repsol³. En su artículo 14.9 bajo la denominación «Principios del derecho a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo», establece 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».
- Acuerdo Interprofesional de Cataluña⁴. Dispone una cláusula para que los convenios sectoriales tengan en cuenta que las personas trabajadoras tienen el derecho, a una vez concluida su jornada laboral, se respete el tiempo de descanso y vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que implica no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos.
- Convenio colectivo del Grupo AXA⁵. Dedicar un precepto a la desconexión digital, en el que viene a reconocer «el derecho de los trabajadores a no responder a los mail o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales».
- Acuerdo del Banco Santander, Banco Popular y Banco Pastor⁶. En el Anexo IV, dedicado a los criterios para la ordenación racional del tiempo de trabajo establece expresamente:

el derecho de los profesionales para no responder a email o mensajes profesionales fuera de sus horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

³ Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio Colectivo de Repsol. (Código de convenio n.º 90016442012007). Boletín Oficial del Estado n.º 172, de 17 de julio).

⁴ Resolución de 4 de septiembre de 2018, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (Código de convenio n.º 79100065092016). Diario Oficial de Cataluña n.º 7702, de 7 de septiembre de 2018.

⁵ Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo AXA 2017-2020 (Código de convenio n.º 90006353011984). Boletín Oficial del Estado n.º 244, de 10 de octubre de 2017.

⁶ Acuerdo laboral en el marco del proceso de fusión entre las entidades Banco Santander, SA., Banco Popular SA. y Banco Pastor, SA., alcanzado entre la dirección de las entidades y la representación social. Disponible en: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/santander/Acuerdo%20Homologaci%C3%B3n%20de%20junio%20de%202018%20marca%20de%20agua.pdf> (última consulta 14 de noviembre de 2020).

- Acuerdo para la distribución de la jornada en Ikea Ibérica⁷. En su artículo 13 se reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital y al respecto dispone que «los trabajadores tienen derecho a no responder a cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, WhatsApp, redes sociales, etc.) fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor.
- Acuerdo BBVA sobre registro de jornada y desconexión digital de 255 de septiembre de 2019⁸. En la primera de las medidas que regula menciona expresamente que:

Con el fin de promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, las personas trabajadoras tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran excepciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial, cuya urgencia temporal necesite de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, se deberá contactar previamente con la persona trabajadora para comunicarle la causa de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido se calificará como tiempo de trabajo efectivo a efectos de la posible consideración como prolongación de jornada.

En cualquier caso, la regulación a través de los documentos antes citados parece más bien una declaración de intenciones y no efectivamente unas garantías o derechos de los trabajadores. Es decir, las citadas prerrogativas no se entienden como un verdadero deber de los empresarios puesto que no se estipulan las posibles consecuencias de su incumplimiento. No existen al respecto unas fórmulas determinadas para hacer efectivo el derecho a la desconexión digital.

Los tribunales también se han manifestado en alguna ocasión. Es un referente en este sentido, la sentencia de la Audiencia Nacional, de 17 de julio de 1997 (Rec. 120/1997) en la que se califica como ilegal el hecho de que la empresa obligue a sus trabajadores a estar siempre localizables, porque de hacerlo así se incumplen las facultades normales de la empresa en los términos recogidos en el artículo 20 del ET. En esta línea, se volvió a pronunciar el Tribunal Supremo en su sentencia de 21 de septiembre de 2015 (Rec. 4086/2015) que, tras analizar una cláusula de un contrato laboral se establecía que «las partes convienen expresamente que cualquier tipo de comunicación relativa a este contrato, a la relación laboral o al puesto de trabajo, podrá ser enviada al trabajador vía SMS o vía correo electró-

⁷ Recuperado de: <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/comercio/Acuerdo-horario-ikea.pdf> (última fecha de consulta 14 de noviembre de 2020).

⁸ Disponible en <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/bbva/20190925-ACUERDO-BBVA-REGISTRO-DE-JORNADA-DESCONEXION-DIGITAL.pdf> (última fecha de consulta 14 de noviembre de 2020).

nico según los datos facilitados por el trabajador a efectos de contacto». Se trata en este caso de una cláusula abusiva y por lo tanto nula.

Estos pronunciamientos judiciales ponen de manifiesto que el problema no es nuevo, pues los avances de la tecnología, requerían una respuesta del marco normativo. Pese a los pronunciamientos judiciales aludidos, hay que decir que la litigiosidad respecto al derecho de desconexión digital, no es demasiado abundante.

4. Recomendaciones preventivas frente al tecnoestrés laboral

Desde la Agencia Europea el tecnoestrés puede considerarse como un riesgo emergente que debe tenerse en cuenta a la hora de implementarse en el puesto de trabajo. Para las organizaciones es primordial conocer las estrategias de prevención-intervención, así como conocer sus protocolos de evaluación y diagnóstico. Para ello es de gran utilidad la Nota Técnica de Prevención n.º 730, 21.ª Serie (Salanova, Llorens, Cifre y Nogareda, 2007), y la Guía de Tecnoestrés (Llorens, Salanova y Ventura, 2011), y más recientemente, la Nota Técnica de Prevención n.º 1123 relativa a las tecnologías de la Información y Comunicación: factores de riesgos psicosociales asociados a las nuevas formas de organización del trabajo (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, 2018) entre otros. Sin embargo, parece que las medidas preventivas más bien están confeccionadas para la forma tradicional de prestar servicios, es decir, para la sociedad industrial, pero no tanto para las nuevas formas de trabajo caracterizados por el uso de las tecnologías donde existe mayor flexibilidad espacio-temporal.

Adoptar medidas para regular el tecnoestrés resulta de gran importancia para reducir así las consecuencias negativas sobre la persona del trabajador como en la empresa. Para ello y en consonancia con el artículo 14 de la LPRL el empresario debe integrar la actividad preventiva en la empresa y adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello deberá elaborar un plan de prevención de riesgos laborales, evaluaciones de riesgos, así como información y formación de los trabajadores. En este sentido, hay que revisar las áreas y factores que pueden incidir o provocar tecnoestrés. Es muy importante que las empresas realicen actividades de formación y sensibilización, pero además resulta crucial realizar actuaciones individuales. A modo de ejemplo, se podrían incluir en el plan de prevención de riesgos, las siguientes medidas:

- Formación e información sobre la utilización adecuada y responsable de las nuevas TIC's en el entorno laboral, así como sobre la buena gestión del tiempo de trabajo y la efectiva desconexión digital. Es decir, la flexibilidad en la organización temporal del trabajo no tiene que implicar una prolon-

- gación de la jornada laboral. En este sentido, puede ser recomendable enseñar al trabajador a planificar el trabajo a realizar, así como el tiempo de dedicación y el plazo para finalizar dichas tareas (INSSBT⁹, 2018:2-3).
- Concretar y garantizar la efectiva desconexión digital fuera del horario laboral. De modo que se limite su uso a un horario determinado y prefijado. Para ello, si resulta necesario se pueden implementar medidas de desconexión forzadas de los dispositivos electrónicos, favoreciendo así los efectivos tiempos de descanso (INSSBT, 2018:2-3).
 - Fomentar un tiempo libre sin uso de las TIC's (INSSBT, 2018:2-3).
 - Fomentar los vínculos o relaciones interpersonales, relegando a un segundo plano la comunicación a través de correos electrónicos o llamadas telefónicas (INSSBT, 2018:2-3)
 - Redactar un documento de buenas prácticas para el uso de las TIC's en el trabajo y una adecuada gestión del correo electrónico, con el fin de evitar interrupciones y pérdida de tiempo de trabajo efectivo, sensación inmediatez en las respuestas (INSSBT, 2018:2-3).

5. ¿Podría tener cabida el tecnoestrés dentro del cuadro de enfermedades profesionales?

La normativa existente no contempla el tecnoestrés como una posible contingencia de origen profesional dentro del cuadro de enfermedades profesionales. Es decir, el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro (BOE n.º 302, de 19 de diciembre de 2006) no reconoce el tecnoestrés dentro del Anexo 1 en el que especifica el cuadro de enfermedades profesionales. Son los tribunales los que suelen considerar este nuevo síndrome como una contingencia de origen profesional y no común, cuando se vincula de modo prevalente al ámbito laboral. El número de pronunciamientos judiciales que consideran las patologías de origen psicosocial como accidente de trabajo es realmente significativo y ello se debe a que los jueces aprecian un nexo de causalidad en tiempo y lugar entre los daños psicológicos o físicos y la relación laboral, tal y como requiere el artículo 156.3 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 (BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015, en adelante LGSS). La opción de recurrir al artículo 156.3 de la LGSS se debe a que es más sencillo la presunción de laboralidad del citado precepto que del artículo 156.2 e) de la LGSS. Pues en este último caso el trabajador tiene que demostrar ante la au-

⁹ Actual denominación INSST.

toridad judicial que el daño tiene su origen exclusivo en la prestación laboral para que su dolencia pueda ser reconducida a la categoría de enfermedad de trabajo y, además, la actividad probatoria es de extremada complejidad (Montoya Melgar, 2008:751-768)

En este sentido, no han sido pocos los autores que reclaman la inclusión de los riesgos psicosociales dentro del listado de enfermedades profesionales como medida ante la falta de tratamiento jurídico de este tipo de riesgos (Molina Navarrete, 2001: 23-24). Sería por tanto conveniente la actualización e inclusión en el cuadro de enfermedades profesionales las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales que puede provocar el desempeño laboral. Son muchas las nuevas enfermedades profesionales que se producen a consecuencia del desempeño laboral y específicamente por el estrés que provoca. Según el Segundo Informe Randstat sobre Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince (2004) «el actual sistema de trabajo que impera en muchas empresas está provocando enfermedades que, aunque no están reconocidas como profesionales, sí están relacionadas con el trabajo y especialmente con el estrés que éste provoca» (p. 63).

La Recomendación 2003/670/CE de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista de enfermedades profesionales (DOCE L 238, de 25 de septiembre) instó la adecuación de la lista de enfermedades profesionales y fue el origen del nuevo Real Decreto 1299/2006. Dicha Recomendación comunitaria aconsejaba a los Estados miembros que promoviesen «la investigación de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, en particular para los trastornos de carácter psicosocial relacionados con el trabajo», pero no ocurrió así. Hasta el día de hoy, nuestro ordenamiento jurídico opta por mantener un concepto generalista del accidente de trabajo que comprende «cualquier patología que, al margen de su origen, se causara o se manifestara de modo singular en la relación laboral» (Molina Navarrete, 2001:1554), como es el caso de los riesgos psicosociales y concretamente del tecnoestrés.

La no inclusión de los riesgos psicosociales dentro del cuadro de enfermedades profesionales repercute directamente sobre el tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales, tanto en lo relativo a su prevención como a la protección de las contingencias ocasionadas. Es decir, su incorporación dentro del cuadro de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006 otorgaría a los riesgos psicosociales una consideración directa de riesgo derivado directamente del trabajo y, existiría responsabilidad empresarial en materia preventiva. Sin embargo, la no inclusión dentro del cuadro de enfermedades profesionales del citado real decreto, obliga a que dichos riesgos sean tratados como ya se ha dicho como accidentes de trabajo al amparo del artículo 156.3 de la LGSS.

Por todo lo dicho, lo aconsejable, tal y como opina un sector importante de la doctrina científica, sería la actualización del catálogo de enfermedades profesionales y la inclusión de los riesgos psicosociales como nuevos riesgos emergen-

tes de las nuevas formas de organización del trabajo (Rojas Rivero, 2005:97). Igualmente, y en relación con la protección social, la no inclusión de los riesgos psicosociales dentro del catálogo de enfermedades profesionales supone que dichos riesgos emergentes no se benefician de la consideración de enfermedad profesional. La doctrina científica insiste en que la noción actual de enfermedad profesional tiene carácter eminentemente restrictivo y no deja margen para encuadrar los riesgos psicosociales en esta figura, lo que obliga a su tratamiento como accidente de trabajo.

De acuerdo con lo dicho en este apartado, es evidente la necesidad de ampliar e incorporar al cuadro de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006 los riesgos psicosociales derivados de la prestación laboral, en tanto en cuanto que se trata de nuevas patologías derivadas de la evolución de la organización del trabajo y de los modos de producción, así como del desarrollo de las TIC's.

6. Consideraciones finales

Resulta incuestionable que estamos viviendo cambios en la forma de prestar nuestros cometidos laborales. La forma tradicional de prestar servicios en una sociedad eminentemente industrial y la regulación legal existente para dicha modalidad no se adecúa a las nuevas formas de organizar el trabajo favorecido por el uso de las TIC's. Esta nueva realidad laboral obliga a diseñar nuevos paradigmas legales en los que tenga cabida los nuevos riesgos emergentes derivados del uso y generalización de las TIC's en el entorno laboral.

Si bien es cierto que recientemente se han abordado algunas reformas legales en torno a la regulación de la desconexión digital y el trabajo a distancia, ello no ha venido acompañado de cambios en la LPRL para prevenir nuevos riesgos derivados de las nuevas formas de prestar trabajo, ni tampoco se han producido modificaciones en el cuadro de enfermedades profesionales regulado por el Real Decreto 1299/2006, instaurando la incorporación de los riesgos psicosociales como verdaderas enfermedades profesionales con la protección social y las garantías preventivas que ello genera. Ello en la práctica y como se ha visto en el apartado anterior, obliga a nuestros tribunales para otorgar protección y garantías sociales a los trabajadores, calificar como accidentes de trabajo esas nuevas patologías derivadas de los riesgos psicosociales.

Conforme a lo ya manifestado y para no caer en la reiteración, se propone la modificación e inclusión de los riesgos psicosociales en el actual del catálogo de enfermedades profesionales del Real Decreto 1299/2006, así como un régimen sancionador para aquellas empresas que no desarrollen verdaderas medidas preventivas para reducir el riesgo o en su caso eliminarlo.

7. Bibliografía

- ARAGÓN, Jorge (2016) «Notas sobre ¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo», *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, 27, 11-22.
- BAYLOS GRAU, Antonio (2019) «El papel de la negociación colectiva en la ley de protección de datos personales y garantía de derechos digitales en España» *Labour & Law Issues*, 5 (1), 1-14.
- BROD, Craig (1984) *Technostress: The human Cost of the Computer Revolution*. Addison Wesley Publishing Company.
- CHIAPPETTA, Marta (2017) «The Technostress: definitions, symptoms and risk prevention» *Senses Science*, 4 (1), 358-361.
- FERNÁNDEZ AVILÉS, José Antonio (2017) «NTC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora» *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2, 69-101.
- GOERLICH PESET, José María (2016) «Repensar el Derecho del Trabajo. Cambios tecnológicos y empleo» *Gaceta Sindical: reflexión y debate*, 27, 173-190.
- GONZÁLEZ COBALEDA, Estefanía (2015) «Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC: una perspectiva de protección diferente» *Centro de Estudios Financieros- Revista de Trabajo y Seguridad Social: comentarios y casos prácticos*, 387, 17-42.
- IGARTUA MIRÓ, María Teresa (2019) «El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales» *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios y casos prácticos: recursos humanos*, 432, 63-87.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2017) *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, 6.^a. Madrid: INSHT.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO. (2018). *Las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosociales asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. NTP 1123. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf/acb83bc7-e6d5-4ffa-ab7c-f05e68079ffb> (última fecha de consulta 14 de noviembre de 2020).
- JIMÉNEZ, Ana Laura (2010) «Tecnología como fuente de estrés: una revisión teórica al concepto de tecnoestrés» *Temas de Comunicación*, 21, 158-180.
- MANZANO SANTAMARÍA, Noemí (2017) «Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y nuevas formas de organización del trabajo: Análisis psicosocial» *Seguridad y Salud en el trabajo*, 92, 22-35.
- MARTÍNEZ, Carlos (2015) «El tecnoestrés, la enfermedad del futuro que afecta la salud y productividad de los empleados» *Revista Dinero*. Recuperado de: www.dinero.com/empresas/articulo/el-tecnoestres-enfermedad-del-futuro-afecta-salud-productividad-empleados/213880 (última fecha de consulta el 9 de noviembre de 2020).
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2001) «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing). Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.^a, Sección 6.^a, de 23 de julio de 2001», *La Ley: Revista jurídica española de doctrina, jurisprudencia y bibliografía*, 7, 1553-1571.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (2017) «Jornada laboral y tecnologías de la infor-comunicación: Desconexión digital, garantía del derecho al descanso» *Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social* 138, 249-283.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo (2008) «El acoso en el trabajo y su encuadramiento jurídico. *Revista Española de Derecho del Trabajo*», 140, 751-768.

- OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES (2008). *Tecnoestrés: efecto sobre la salud y prevención*. Madrid: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.
- OBSERVATORIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES UGT. (2013). Riesgos Psicosociales. Tecnoestrés I. *Ficha de prevención*, 30.
- PEIRÓ, José María (2001) «El estrés laboral: una perspectiva laboral y colectiva» *Prevención, Trabajo y Salud*, 13, 1-12.
- PÉREZ AMORÓS, Francisco (2020) «Derechos de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday» *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla. México. Nueva Época*, 14 (45), 257-275.
- ROJAS RIVERO, Gloria Pilar (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Albacete: Bomarzo.
- SALANOVA, Marisa (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 19, 225-247.
- SALANOVA, Marisa, LLORENS, Susana & CIFRE, Eva (2004). Tecnoestrés, concepto, medida e intervención psicosocial. En *Notas técnicas de prevención*. 730. INSHT.
- TALENS VISCONTI, Eduardo (2018) «La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación, *Información Laboral*, 4, 1-17.
- YÁÑEZ, Sonia, MEDEL, Julia, DÍAZ, Ximena (2001). «La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación?» *Proposiciones: El trabajo en Chile: aportes desde la investigación*, 32, 100-118.