



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2020/2021

LA DIGITALIZACIÓN COMO NUEVO
ELEMENTO DE ADICCIÓN AL TRABAJO
*DIGITALISATION AS A NEW ELEMENT OF
WORKAHOLISM*

Realizado por la alumna Dña.: Sofía de las Mercedes Gutiérrez Tormo

Tutorizado por el profesor D.: Roberto Fernández Fernández

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	6
2.1 Objetivo general	6
2.2 Objetivos específicos	6
3. METODOLOGÍA	7
4. ADICCIÓN AL TRABAJO (WORKAHOLISM)	9
4.1 Definición	9
4.2 Características	10
4.3 Acciones preventivas	12
4.3.1 Acciones individuales para la prevención de la adicción al trabajo	13
4.3.2 Acciones organizativas para la prevención de la adicción al trabajo	14
4.3.3 Acciones extra-organizativas para la prevención de la adicción al trabajo ..	15
5. IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS EMPRESAS	16
5.1 Definición	16
5.2 Proceso de inculcación de la mentalidad digital	17
5.3 La prevención de riesgos laborales ante la digitalización.....	19
6. HIPERCONEXIÓN DIGITAL Y SALUD LABORAL	21
7. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	24
7.1 ¿En qué consiste?	24
7.2 Legislación española actual	26
8. ADICCIÓN A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DERECHO AL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES.	29
9. GARANTÍA DEL RESPETO A LA INTIMIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA	33
10. CONCLUSIONES	35
11. BIBLIOGRAFÍA, JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN.	37

RESUMEN

El término adicción al trabajo se ha vuelto cada vez más importante en los últimos años. Es un exceso de trabajo provocado por impulsos incontrolables ocasionados por presiones internas, de manera que a los adictos no les gusta su trabajo. El *workaholism* es un daño psicosocial, ya que los trabajadores que padecen esta adicción, tendrán malestar psicológico, estrés, irritación y otros problemas. A nivel individual, organizacional o social son muchas las causas que aumentan la posibilidad de padecer esta adicción y aumentan diversas consecuencias, por lo que es importante considerar posibles métodos de prevención. El impacto de las TIC ha hecho que la jornada laboral se prolongue, ya sea de forma voluntaria o forzada, con el consiguiente impacto negativo en la salud física y psíquica del trabajador y en su derecho a conciliar una vida laboral y familiar lo que está obligando a las empresas a establecer una serie de medidas para proteger al trabajador, resultando significativa la del derecho a la desconexión digital.

Palabras clave: adicción al trabajo, nuevas tecnologías, salud del trabajador, derecho a la desconexión digital.

ABSTRACT

The term work addiction has become increasingly important in recent years. It is an overwork caused by uncontrollable urges brought on by internal pressures, yet addicts do not like their work. Workaholism is a psychosocial damage, as workers, who suffer from this addiction, will have psychological discomfort, stress, irritation and other problems. At the individual, organisational or societal level, there are many attributes that increase the likelihood of suffering from this addiction and increase various consequences, so it is important to consider possible methods of prevention. The impact of ICTs has led to longer working hours, whether voluntary or forced, with the consequent negative impact on the physical and psychological health of workers and on their right to reconcile work and family life, which is forcing companies to establish a series of measures to protect workers, such as the right to digital disconnection.

Key words: workaholism, new technologies, worker health, right disconnet.

1. INTRODUCCIÓN

En la sociedad actual, el progreso tecnológico es extraordinario y sigue creciendo cada día. Por eso, las empresas que forman parte de la sociedad han ido avanzando con él. La influencia de Internet, las redes sociales, el Big Data, la inteligencia artificial, la tecnología y la digitalización en general es profunda, capaz de provocar cambios a nivel mundial e interno y en todos los ámbitos de la vida diaria. Estas transformaciones hacen que, para las grandes y las pequeñas y medianas empresas, su digitalización ya no es una simple sugerencia, sino un avance fundamental, para tratar de convertirse en el mayor motor de crecimiento, solvencia y productividad en un mundo globalizado, sin fronteras y competitivo. No hay otra opción, la supervivencia de cualquier empresa depende de este desarrollo.

A nuestro alrededor, cada vez son más las personas que dedican demasiado tiempo al trabajo, en parte por los horarios flexibles y la autonomía laboral, que afecta a todos los ámbitos de su vida. Convertirse en trabajador es una virtud, pero un compromiso excesivo con la empresa puede generar adicción al trabajo y, por tanto, generar riesgos psicosociales¹.

El término adicción al trabajo (*workaholism*) es un concepto reciente. Lo propone por primera vez un psicólogo americano², para referirse a su propia conducta y lo comparó con otra adicción: el alcoholismo. Más tarde definió *workaholism* como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona.

“Este término ha adoptado diferentes significados, si bien, generalmente se ha definido como adicción al trabajo. Pero también se ha definido como una patología, como un patrón de comportamiento en muchas, o como un síndrome que comprende alto impulso por trabajar, involucración y baja satisfacción por el trabajo”³.

¹ REIG-BOTELLA, A y CABARCOS FERNÁNDEZ, A: “El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores”, *Rihumso*, núm. 17, 2020, pág.6

² CASTAÑEDA AGUILERA, E y GARCIA DE ALBA GARCIA, J. E.: “Perspectivas actuales de la adicción al trabajo”, *Psicología y Salud*, núm. 1, 2011, pág. 132.

³ AGUILERA LUQUE, A.M., “Workaholism: La adicción al trabajo”, *Ciencia en la Calle*, núm.1, 2017, pág.2

Existen diversas causas que originan la adicción al trabajo, entre ellas se consideran motivos de índole personal, organizacional y social. El trabajador adicto al trabajo tiene un pensamiento poco flexible que dificulta la conciliación de su tiempo⁴.

“En general, las adicciones están mal vistas, mientras que la adicción al trabajo puede llegar a considerarse positiva, hasta el punto que se denomina adicción limpia, lo cual refuerza socialmente el comportamiento adictivo, cosa que no ocurre con otras adicciones, que suelen ser rechazadas por el entorno”⁵.

⁴ LOAIZA GUZMÁN, J. D. y QUIROZ- GONZALEZ, E. Y.: “El trabajo convertido en adicción”, *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP* núm.100, 2016, pág. 51.

⁵ AGUILERA LUQUE, A.M., “Workaholism: La adicción al trabajo”, *Ciencia en la Calle*, núm.1, 2017, pág.4.

2. OBJETIVOS

El término *workaholism* se ha convertido en los últimos años en una palabra popular y de moda, pero ¿qué sabemos sobre la adicción al trabajo desde la perspectiva de la digitalización?

2.1 Objetivo general

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado ha consistido en estudiar, analizar y explicar con profundidad y claridad la incidencia que las nuevas tecnologías tiene sobre las condiciones laborales de trabajo y, en especial, cómo afecta a la salud del trabajador, a su conciliación y a sus derechos provocando que los trabajadores se conviertan en adictos al trabajo.

En este sentido, la utilización masiva de los dispositivos electrónicos en los ambientes de trabajo e incluso fuera de él ha modificado de manera fundamental la forma de desconexión digital a la que tienen derecho los trabajadores. A ello se une, de manera especial, la incidencia que la digitalización provoca en la salud del trabajador. De ahí que sea necesario un análisis de la normativa que regula esta materia y su interpretación.

El objetivo fundamental de este trabajo consistirá, por tanto, en el análisis teórico de los conceptos básicos y de la regulación actual además de tener en cuenta la aplicación práctica que los tribunales realizan de este tema.

2.2 Objetivos específicos

- Describir la adicción al trabajo o *workaholism*, su concepto, características y acciones preventivas.
- El impacto de la digitalización en las empresas, tratando de definir el proceso de inculcación de la mentalidad digital, así como la prevención de riesgos ante la digitalización.
- A qué se refiere el término hiperconexión digital y cómo afecta a la salud de los trabajadores.
- Noción de “derecho a la desconexión digital”, dónde queda regulado en la legislación española y sus modalidades.
- La garantía de respeto a la intimidad de la persona trabajadora.
- Conocer como el trabajador se siente obligado al uso de las nuevas tecnologías y como lo compagina con los descansos y la conciliación.

3. METODOLOGÍA

La metodología empleada en el desarrollo del presente Trabajo de Fin de Grado ha sido esencialmente analítica y descriptiva, buscando desarrollar cuando un empleado se considera adicto al trabajo con el uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, el derecho a la desconexión digital y como las nuevas tecnologías suponen un reto para la conciliación y salud de los mismos.

En este aspecto, se han seguido las indicaciones del tutor, se ha recopilado información a través de monografías, artículos de revistas, libros especializados sobre la adicción al trabajo y la digitalización laboral. La información ha sido recopilada de la página web de la Universidad de la Rioja *Dialnet*, de la base de datos de Google Académico, y las bibliotecas de las Facultades de Ciencias del Trabajo y Facultad de Económicas de la Universidad de León.

Además, la información relativa a la doctrina judicial se ha recopilado mediante la base de datos CENDOJ pudiendo ver en la práctica cual es la interpretación formulada por las resoluciones en los derechos de los trabajadores al descanso y a la desconexión digital.

Realizada la recopilación de la información, se procedió a la lectura de las fuentes mencionadas y selección de aquellas relativas a la materia del trabajo.

Una vez obtenida una visión amplia de lo que sería el trabajo y de los apartados sobre los que desarrollar el mismo, se llevó a cabo un índice acorde para la exposición de todos los aspectos que englobaría el trabajo. El formato del índice es resultado del contenido del trabajo, dividiéndolo en tres apartados principales que permitieron iniciar el estudio, comenzando por la adicción al trabajo, la digitalización y, por último, el derecho a la desconexión digital y al descanso. Dentro de estos apartados principales se formaron a su vez subdivisiones de índole más específica en relación con el tema de cada epígrafe principal.

A continuación, se fue desarrollando y redactando el trabajo por escrito siguiendo los apartados fijados en el índice y empleando el material seleccionado.

Completando el trabajo final, se procedió a repasarlo en su conjunto, a fin de detectar posibles defectos de contenido y de forma, modificándolo de manera oportuna o necesaria. También se procedió a ampliar aquellos apartados que se entendían escasos en cuanto a su contenido y desarrollo.

Para terminar, una vez completado el trabajo, repasado e introducidas las correcciones necesarias, se han elaborado las conclusiones aportando una visión personal y reflexiva de cómo se encuentra la relación laboral tras la digitalización.

4. ADICCIÓN AL TRABAJO (WORKAHOLISM)

4.1 Definición

“La adicción al trabajo (workaholism) es un concepto reciente. El escaso número de investigaciones realizadas es uno de los motivos por los que todavía no existe una definición común. Respecto a este, aparece en 1968, cuando un profesor norteamericano, lo utiliza para referirse a su propia relación con el trabajo y lo comparó con otra adicción: el alcoholismo. Este surge de la unión del término trabajo (work) y alcoholismo (alcoholism) y es definida como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar incesantemente, que afecta a la salud, a la felicidad y a las relaciones de la persona”⁶.

En atención a su carácter heterogéneo “este término ha adoptado diferentes significados, si bien, generalmente se ha definido como adicción al trabajo. Pero, también se ha definido como una patología, como un patrón de comportamiento en muchas organizaciones, o como un síndrome que comprende alto impulso por trabajar, alta involucración y baja satisfacción en el trabajo. Como aspectos comunes en las distintas interpretaciones del *workaholism* se ha indicado:

- Impulso por trabajar por presiones internas del propio individuo, sin necesidad de otros factores externos como la necesidad económica, las demandas laborales, etc.
- Pensamientos recurrentes sobre el trabajo cuando no se está trabajando.
- Trabajar más de lo que razonablemente se espera del sujeto, sin ser importantes las posibles consecuencias adversas para su bienestar físico y psicosocial”⁷.

Existen diferentes visiones a la hora de definir la adicción al trabajo como un concepto positivo o como un concepto negativo⁸. Para quienes lo consideran un fenómeno positivo lo hacen desde un punto de vista organizacional, ya que se consideraban que acarrearía consecuencias positivas tanto para el trabajador como para la empresa.

Por otro lado, también se entiende la adicción como un fenómeno negativo, como lo demuestra la proporción de 11:1 que ha arrojado la búsqueda realizada con la base de datos PyscInfo, de noviembre de 2012, esto significa que de cada once artículos que se

⁶ CASTAÑEDA AGUILERA, E.: “Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI”, *Salud de los Trabajadores*, 2010, pág. 57.

⁷ AGUILERA LUQUE, A. M.: “Workaholism: la adicción al trabajo”, *La ciencia en la calle*, núm 1, 2017, pág. 1.

⁸ Siguiendo a MORENO- JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: “La adicción al trabajo”, en AA.VV.: *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, 2013, Madrid (Pirámide).

publican sobre adicción al trabajo desde una perspectiva negativa, uno lo hace desde el punto de vista positivo.

En consecuencia, “la adicción al trabajo es una tendencia a invertir mucho en el trabajo, en términos de esfuerzo y tiempo, acompañados de un compromiso emocional y una incapacidad de desconectarse del trabajo que ocurre por arriba del promedio y que no corresponde o es independiente a las circunstancias externas”⁹.

4.2 Características

Una persona adicta al trabajo se la puede definir con criterios muy diferentes¹⁰:

1. Con una especial actitud laboral.
2. Con una excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo.
3. Con un trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, lo que se denomina criterios inclusivos.
4. Desinterés general por cualquier otra actividad (ocio, deportes, familia, amistades, etc.) que no sea la estrictamente laboral, es decir, lo que se denomina criterio exclusivo.

Por otro lado, el adicto al trabajo presenta tres características claves¹¹:

1. Alto grado de involucramiento en el trabajo.
2. Alta compulsión hacia las funciones laborales en niveles elevados.
3. Bajo disfrute.

Por otro lado, hay dos características clave de la adicción al trabajo que emanan de su propia definición. Estas características son el trabajo excesivo y la compulsión por trabajar. Además, existen otras características de la adicción al trabajo, que son¹²:

Negación del problema: El trabajador dedica muchas horas a su trabajo, es decir, es adicto/a al trabajo y para justificar su exceso de dedicación inventa excusas que explica a

⁹ LOAIZA GUZMÁN, J. D. y QUIROZ- GONZÁLEZ, E. Y.: “El trabajo convertido en adicción”, *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*, núm. 100, 2016, pág. 50.

¹⁰ CASTAÑERA AGUILERA, E.: “Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI”, *Salud de los Trabajadores*, núm. 1, 2010, pág. 58.

¹¹ LOAIZA GUZMÁN, J. D. y QUIROZ- GONZÁLEZ, E. Y.: “El trabajo convertido en adicción”, *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*, núm. 100, 2016, pág. 51.

¹² Siguiendo en la exposición a MORENO- JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: “La adicción al trabajo”, en AA.VV.: *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Madrid (Pirámide), 2013 pág. 242 y 243.

sus compañeros de trabajo, amigos o familia. El gran problema de ello es que el adicto/a niega su problema y se acaba convenciendo a sí mismo de que tales justificaciones son ciertas.

Necesidad de control: El adicto/a quiere y tiene la necesidad de llevar el control de todos los aspectos relacionados con su trabajo como puede ser, por ejemplo, el modo de hacer las tareas. De esta manera, el adicto/a, se asegura poder trabajar siempre que lo desee además de hacer frente a las posibles amenazas que, en ocasiones, percibe en el ambiente, en contra de sus logros. En ocasiones, la persona adicta al trabajo asume tareas que no debería desempeñar según su rol dentro de la organización, generándose así el llamado **conflicto de rol** que viene a definirse como un conflicto entre los responsables de realizar esas tareas y el propio adicto/a ¹³.

Alta importancia y significado del trabajo: Para una persona adicta al trabajo este aspecto es esencial en su vida. Toda gira y se proyecta alrededor de su trabajo. Un trabajador adicto es habitual que trabaje los fines de semana, en vacaciones o incluso cuando no se encuentra en buenas condiciones debido a alguna enfermedad. Para el adicto, el trabajo es lo más importante en su vida, mucho más que la familia, los amigos y el ocio.

Alta vitalidad, energía y competitividad: La persona adicta al trabajo es persona enérgica, con vitalidad y su motivación es la competitividad y la comparación con el resto de compañeros, familiares y amigos. Esto hace que el adicto/a incremente su obsesión y compulsión por trabajar cada vez más.

Manipulación de la información: Es frecuente que el adicto/a al trabajo manipule situaciones, o incluso, a sus compañeros para asegurarse su trabajo. Oculta información, vende la confianza de los demás y la ineptitud para distribuir responsabilidades son el merecimiento para tener asegurado el excedente de trabajo.

Sus hábitos laborales exceden de lo prescrito: Son personas que trabajan más de lo que se les pide. Presentan un buen rendimiento a corto plazo, pero sus altas expectativas y su afán de superación hacen que las metas, que ellos mismos se fijan, sean cada vez más

¹³ MORENO- JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: “La adicción al trabajo”, en AA.VV.: *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*, Madrid (Pirámide), 2013 pág. 242.

difíciles de alcanzar pasando así de personas con un rendimiento a corto plazo a un rendimiento a medio-largo plazo. Se sienten fracasadas.

Comunicación interpersonal deficiente: Son personas a las que les importa su propio trabajo y no las relaciones con los compañeros de trabajo. Son incapaces de comunicarse con otras personas dentro de su ambiente laboral y el trabajar en equipo se les hace muy difícil.

Autovaloración: Su alta autoestima depende de los buenos resultados alcanzados en el trabajo. Si el trabajo va bien, presentan una alta autoestima, mientras que, si el trabajo va mal, se sienten personas frustradas, fracasadas, etcétera.

Problemas de salud: Trabajar muchas horas, sin descansos, está asociado con elevados niveles de estrés y de enfermedad. Es posible que muchos trabajadores adictos al trabajo no tengan oportunidad de recuperarse de esos excesos continuos.

Presentismo laboral: La persona va a trabajar incluso enferma. Los adictos consideran que el trabajo es demasiado importante para no hacerlo. Es un término contrario del absentismo.

Problemas extralaborales: Una de las grandes consecuencias de la exposición al exceso de trabajo es el descuido de la familia. La separación matrimonial es mayor entre las personas adictas al trabajo. Las personas que se encuentran inmersas en esta problemática muestran insatisfacción fuera del entorno laboral.

4.3 Acciones preventivas

El término adicción al trabajo se asocia con una serie de consecuencias negativas tanto para los trabajadores, como para los compañeros, como para la organización o empresa. Se trata de una conducta inoperante y según los expertos es necesario establecer unos planes de tratamiento y prevención apropiados.

Las acciones preventivas¹⁴ se clasifican en: acciones individuales, acciones organizacionales y acciones extraorganizacionales.

¹⁴ SALANOVA, M., DEL LÍBANO, M., LLORENS, S., SCHAUFELI, W. y FIDALGO M.: “La adicción al trabajo” *Notas técnicas de prevención*, núm. 759, 2008, pág. 3,4 y 5.

En función del objetivo de la estrategia hay que distinguir 4 tipos de estrategias de prevención¹⁵: identificación de los riesgos psicosociales de la adicción, prevención primaria, prevención secundaria, y prevención terciaria.

4.3.1 Acciones individuales para la prevención de la adicción al trabajo

Son las acciones más habituales en la mayoría de los casos. Se centran en mejorar los recursos personales de las personas que sufren la adicción al trabajo.

Primero se realiza una *identificación del problema*. En esta primera acción se realiza una automedición de la adicción al trabajo: si la persona no reconoce o se identifica con su adicción cualquier intervención será ineficaz.

La prevención primaria; este tipo de acción se lleva a cabo mediante la asistencia a cursos específicos de formación. Este tipo de formación es lo que se conoce como *workshops* o talleres de competencias emocionales para que los adictos cambien sus actitudes, a la vez que permite la flexibilidad y adaptación al cambio.

Otro tipo de formación es la del entrenamiento en la reducción de la presión y el ritmo de trabajo. Implica una formación en gestión del tiempo y la combinación de la vida privada y la vida de trabajo. Es, también, importante el desarrollo de habilidades sociales que ayuden a la persona.

Otra estrategia de prevención de la adicción al trabajo es el fomento de la autoeficacia, es decir, fomentar la creencia en la propia competencia para realizar conductas futuras mediante la promoción en actividades formativas.

En la prevención secundaria destacan tres estrategias. La primera, que consiste en crear un grupo de apoyo de compañeros/as para el fomento del apoyo social. La segunda, el *coaching* o consulta que consiste en proporcionar ayuda a través de expertos. La tercera y última es la planificación de carrera.

La prevención terciaria: el asesoramiento y la psicoterapia, que pretenden fomentar cambios cuando la adicción ya es clara. “En países como Estados Unidos existen asociaciones en las que se reúnen los afectados de este problema al estilo de Alcohólicos Anónimos, siendo la más reconocida Workaholics Anonymous (<http://www.workaholics->

¹⁵ GARRIDO PIOSA, M.: “Adicción al trabajo: características, detección y prevención desde una perspectiva integral”, *Enfermería Global*, núm. 33, 2014, pág. 365.

anonymous.org/), donde los afectados comparten sus problemas y tratan de ayudarse unos a otros a superar su adicción a través de sus experiencias personales”¹⁶.

Por el contrario, en España, no se tiene conocimiento de este tipo de agrupaciones.

4.3.2 Acciones organizativas para la prevención de la adicción al trabajo

Las acciones organizativas se agrupan en distintos niveles que son: nivel de identificación de riesgo y adicción, prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria.

En primer lugar, identificación de riesgo o del problema. Se detecta si existe problema en la empresa mediante una auditoría de la adicción. Se recomienda a las organizaciones que oferten un apoyo individual a los afectados. Se tiene en cuenta para este tipo de nivel los factores de riesgo en el ambiente de trabajo.

En segundo lugar, se realiza la prevención primaria que es la actividad básica en el rediseño de los puestos de la organización, teniendo en cuenta la adecuación de la carga de trabajo y de presión temporal, también se mejora el contenido del puesto. Se eliminan las largas jornadas de trabajo, se garantiza la flexibilidad de los horarios de trabajo, las pausas, el lugar adecuado donde llevar a cabo el trabajo, etcétera.

En este caso, también se refuerza la realización de actividades que pueden ser incompatibles con un alto rendimiento y se fomenta la promoción de valores en el lugar de trabajo que promueven un equilibrio de prioridades. Otra actividad organizacional, de gran importancia, consiste en el diseño de programas en los que los trabajadores puedan realizar algún tipo de ejercicio físico (ej.: *fitness*)

En tercer lugar, la prevención secundaria, con la intervención en el clima y cultura organizacional con la garantía de desarrollo en procesos adecuados de socialización, con la exposición gradual del empleado a las demandas del puesto, generando la antiadicción ya desde los inicios de la vida laboral del nuevo trabajador. Aquí es primordial la actuación de los directivos como modelos saludables para sus empleados. Es importante la potenciación de trabajos cooperativos, garantizando unas mayores posibilidades de comunicación y participación en la toma de decisiones.

¹⁶ SALANOVA, M., DEL LÍBANO, M., LLORENS, S., SCHAUFELI, W. y FIDALGO M.: “La adicción al trabajo”, *Notas técnicas de prevención*, núm. 759, 2008, pág.4.

Y en cuarto y último lugar, la prevención terciaria en la que se diferencian dos estrategias fundamentales:

- La institucionalización de los Servicios de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Los programas de Asistencia al Empleado (PAE).

“En España, la razón fundamental de esta institucionalización ha sido la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995). Los PAE, aunque originalmente fueron diseñados para trabajadores alcohólicos, actualmente se aplican a problemas de estrés laboral en general, y en el caso de la adicción al trabajo, en particular. Estos programas de asistencia implican la prevención, identificación y tratamiento de problemas personales que afectan negativamente al desempeño laboral y son más que los servicios de asesoramiento que se centran prioritariamente en el tratamiento”¹⁷.

4.3.3 Acciones extra-organizaciones para la prevención de la adicción al trabajo

La adicción al trabajo tiene también impacto sobre la familia. Los padres adictos al trabajo crean un ambiente familiar que incrementa la probabilidad de generar problemas psicológicos a los hijos, como puede ser el caso de incrementos de ansiedad y depresiones.

Ocurre lo mismo con las parejas de las personas que sufren estas adicciones al trabajo, estas se sienten ignoradas, solas, con faltas de atención... y se sienten culpables e inseguras respecto a su propia salud mental.

Un indicador es la información que se obtiene de la propia familia, amigos, etc. que incluso puede ser más fiable que los autoinformes de los participantes.

“En este sentido, se aconseja la realización de terapias a nivel familiar, en las que se explicaría a las personas más cercanas al adicto en qué consiste su problema y se les daría una serie de pautas a seguir para ayudarle a superar su adicción al trabajo”¹⁸.

¹⁷ SALANOVA, M., DEL LÍBANO, M., LLORENS, S., SCHAUFELI, W. y FIDALGO M.: “La adicción al trabajo”, *Notas técnicas de prevención*, núm. 759, 2008, pág.5.

¹⁸ SALANOVA, M., DEL LÍBANO, M., LLORENS, S., SCHAUFELI, W. y FIDALGO M.: “La adicción al trabajo”, *Notas técnicas de prevención*, núm. 759, 2008, pág.5.

5. IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN EN LAS EMPRESAS

5.1 Definición

El continuo avance de las nuevas tecnologías y el cambio digital establece, a día de hoy, uno de los aspectos más destacados, característicos y definatorios de nuestro actual entorno. La que ya se ha conocido con el nombre de nueva revolución tecnológica o cuarta revolución industrial ha introducido a la sociedad en una nueva era de avances y desarrollos técnicos que se aplican a todos los ámbitos¹⁹.

Esta transformación digital ha hecho que se produzcan cambios en todos los aspectos de la vida personal, social o profesional. Las tecnologías han cambiado radicalmente la manera de trabajar, consumir y comunicarse en un breve trecho de tiempo.

La entrada de la digitalización en el ámbito laboral, tanto desde una perspectiva individual como colectiva, ha provocado un profundo impacto transversal sobre el conjunto de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales.

Según algún autor la digitalización se define como: “el proceso de convertir información analógica en formato digital, permitiendo de esta manera el manejo electrónico de datos. De esta forma, la información contenida en documentos de papel puede ser convertida en archivos digitales o imágenes electrónicas”²⁰. En consecuencia, consiste en “la aplicación de las tecnologías digitales en todos los procesos de una organización, incluyendo la relación con sus clientes, sus empleados, los proveedores etc.”²¹.

De esta manera, el desarrollo de la digitalización y la búsqueda de perfeccionar la empresa en torno a una cultura y una organización digital, puede encajar perfectamente con la búsqueda de una mejora de la propia competitividad de las empresas²².

¹⁹ FERNÁNDEZ- COSTALES MUÑIZ, J.: “La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 425, 2020, pág. 86.

²⁰ CEDROLA SPREMOLA, G.: “El trabajo en la era digital, Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, núm. 31, 2017, pág. 106.

²¹ MOLINA, O y PASTOR, A.: “La digitalización, relaciones laborales y derecho del trabajo”, en AA. VV, *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el Mercado de Trabajo y Bienestar*, Barcelona, 2018, pág. 313.

²² CEDROLA SPREMOLA, G.: “El trabajo en la era digital. Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, *Revista de derecho de la Universidad de Montevideo*, núm. 31, 2017, pág. 106.

Millones de personas de todo el mundo utilizan dispositivos móviles para conectarse con su trabajo, leer la prensa o interactuar con las redes sociales. El cliente desea, que, con la conectividad, se pueda mejorar la relación con la empresa, y lograr una mejor interacción con menos tiempo y menos costo. Esto hace que las empresas busquen mecanismos y soluciones digitales destinadas a satisfacer las necesidades de sus clientes, en todos los vínculos con la empresa.

5.2 Proceso de inculcación de la mentalidad digital

Uno de los aspectos más importantes en el éxito digital²³ es la exigencia de una cultura global de la empresa. Si la empresa carece de esa cultura, ninguna estrategia digital será llevada a cabo de manera óptima. Uno de los mayores retos a los que se tienen que enfrentar las empresas es acabar con la cultura establecida basada en el miedo y oposición a la experimentación al cambio y al riesgo.

El gran paso para superar este miedo es conseguir el apoyo por parte del CEO y de los directivos de la compañía. Se asienta en eliminar las barreras entre los departamentos, las funciones de cada parte de la empresa y las líneas de comunicación en ella. El miedo al cambio crea una gran interrupción digital.

Una empresa no puede focalizar sus ventajas competitivas²⁴ solamente en aspectos técnicos ya que la evolución es tan rápida que dichas ventajas tienen posibilidades de quedar obsoletas. Debido a esto, cada vez se le da más importancia a las capacidades que el ser humano pueda impulsar en torno a una cultura digital, tanto en la actividad diaria de una organización, como en el trato y vínculo hacia los clientes. El desarrollo de capacidades de rápido aprendizaje y adopción al entorno, las formas de trabajar, y el ajuste a lo que cada cliente comprenderían los tipos de acciones para crear una ventaja competitiva duradera.

La cultura corporativa²⁵ crea un vínculo entre el trabajador y la organización, generando compromiso, lealtad y responsabilidad. Un trabajador comprometido está

²³ BUGHIN, J.; “Digital success requires a digital culture”, 2017.

²⁴ SURAK, Z.: “The continuous improvement leader”, *Engaging people for a digital age*. 2017.

²⁵ AHERN, C., DANOESASTRO, J., KILMANN, J., y STUTTS, L.: “It’s Not Digital Transformation Without a Digital Culture”, 2018

dispuesto a hacer grandes esfuerzos para así lograr tareas más efectivas y mejores resultados.

Existen cinco principios básicos de inculcación de la digitalización y la cultura digital²⁶:

- Además de una orientación interna, promueve la orientación externa, hacia clientes y socios para conocer sus necesidades y crear soluciones.
- Premia la delegación sobre el control. En lugar de recibir instrucciones explícitas sobre cómo realizar su trabajo, los empleados siguen principios rectores para poder confiar en su juicio, fomentando así la libertad y creatividad en el trabajo.
- Fomenta la audacia sobre la precaución. En una cultura digital, se alienta a las personas a tomar riesgos, fallar rápidamente y aprender, y se les desalienta a preservar el *status quo* por costumbre o precaución.
- Enfatiza más acción y menos planificación. El mundo digital está en constante cambio por tanto la planificación y la toma de decisiones deben pasar de tener un enfoque a largo plazo a tener uno a corto plazo.
- Valora la colaboración más que el esfuerzo individual. El éxito en una cultura organizacional se logra mediante el trabajo colectivo y el intercambio de información. Este ritmo rápido de trabajo requiere un nivel mayor de interacción.

²⁶ AHERN, C., DANOESASTRO, J., KILMANN, J., y STUTTS, L.: “It’s Not Digital Transformation Without a Digital Culture”, 2018

5.3 La prevención de riesgos laborales ante la digitalización

“La eficacia de la prevención exige atender a la variable tecnológica, sus limitaciones y posibilidades y, consecuentemente, actualizar los planes y medios de prevención conforme a los nuevos cambios que se van introduciendo en los puestos de trabajo, especialmente a raíz de la progresiva digitalización de la empresa”²⁷.

Sí es verdad que el actual sistema general de prevención de riesgos laborales se encuentra diseñado para atender a un modelo de trabajo presencial y su trasposición a la modalidad de digitalización del trabajo presenta numerosas dificultades.

El impacto de la digitalización en el trabajo se ha notado en²⁸:

- Genera procesos de destrucción y creación de empleo y efectos en las condiciones de trabajo.
- Surgen nuevas profesiones y actividades y desaparecen otras.
- La importancia de la educación, el reciclaje profesional y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- La segmentación del mercado de trabajo y precarización de los afectados por la brecha digital.
- La crisis del Derecho Laboral al desdibujarse el tipo de trabajo sobre el que se edificó.
- Los efectos en la seguridad y salud en el trabajo.

En la prevención de riesgos laborales ante la digitalización existen dos tipos de riesgos²⁹:

Los riesgos laborales comunes que se producen por el uso de la digitalización son los derivados de un trabajo informal, precario, incierto y retribuido a destajo; los relacionados

²⁷ MELLA MÉNDEZ, L.: “Los retos de la prevención de riesgos laborales ante la digitalización de la empresa y las nuevas formas de trabajo: Puntos críticos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 229, 2020, pág. 71.

²⁸ AGRA VIFORCOS, B.: “Prevención de riesgos laborales en la industria 4.0. ¿Es posible un análisis de género?”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5, 2018, pág. 183.

²⁹ Siguiendo en la exposición a GÓMEZ GARCÍA, F. X.: “La prevención de riesgos de quienes trabajan a través de plataformas digitales en Castilla y León” *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5, 2018, pág. 187.

al término “tecno-estrés” que pueden producir tecno-ansiedad, nomofobia, etc.; o la presión por ver la evaluación del desempeño.

También existen riesgos específicos como son: los del *crowdwork* a algunos de los del teletrabajo (uso de pantallas, ergonomía, etc.). Los del *on-demand work* dependientes más del sector de actividad concreto. Todos estos riesgos pueden llevar a la geolocalización continua o el mayor riesgo de sufrir accidentes.

Las nuevas formas de digitalización del trabajo hacen que aumenten los riesgos para la salud de los trabajadores. Además, este nuevo contexto organizativo hace que los empresarios vean más difícil el hacer el seguimiento de estos riesgos y su gestión.

Al hablar del término salud³⁰ no solo hace referencia a la ausencia de patologías y enfermedades, sino, según la OMS, a un estado completo de bienestar físico, mental y social de la persona. En el contexto del trabajo, el bienestar laboral individual se define como un estado dinámico de equilibrio caracterizado por mantener un grado razonable de armonía entre los recursos personales, facultades y expectativas, y los retos del medio exterior, exigencias y oportunidades. Por lo tanto, la prevención debe ir más allá de los riesgos de seguridad, relativos al entorno físico de trabajo y los riesgos higiénicos de los relacionados con las condiciones ambientales. Para incluir también riesgos ergonómicos y psicosociales, de importancia ya que se centran en adaptar el trabajo a las capacidades y posibilidades del ser humano con el fin de mejorar su calidad de vida laboral.

La digitalización puede aumentar factores de riesgos de tipo psicosocial, que son difíciles de observar y de prevenir a diferencia de los relacionados con la seguridad física de las personas. La digitalización, a su vez, está favoreciendo la expansión de formas de trabajo que hacen que las condiciones de trabajo sean difícilmente evaluadas y gestionadas. Esto ocurre con el teletrabajo y el trabajo de plataforma.

³⁰ SABADELL, M. y RIMBAU GILABERT, E.: “La prevención de riesgos laborales ante la digitalización”, *Capital Humano*, núm. 352, 2020, pág. 2.

6. HIPERCONEXIÓN DIGITAL Y SALUD LABORAL

Las tecnologías de la información y comunicación en general, internet, en particular, están modificando las relaciones laborales. Las nuevas tecnologías facilitan el trabajo y favorecen la productividad y eficiencia, pero modifican los parámetros tradicionales del tiempo iniciando la autogestión, así como la realización del trabajo en cualquier momento debido a la sencillez de localización de la conexión constante.

No existe como tal una definición científica de hiperconexión digital³¹ ni de desconexión digital pero sí advertencias de que el primer término esté relacionado con algunas manifestaciones adictivas, por ejemplo, obsesión por perderse algo que ocurre en la red, adicción por el trabajo, por las redes sociales, ansiedad al teléfono móvil o utilización enfermiza del Smartphone.

Esta hiperconexión digital afecta a la salud laboral ya que una vez que el trabajo se lleva a la vida privada las personas tienden a sufrir enfermedades y/o accidentes causados por el exceso de digitalización. Además, el estar constantemente conectado provoca insomnio, mal humor, desmotivación, agotamiento, menor rendimiento, etcétera.

El proceso de digitalización, es decir, el continuo uso de las TIC en el ámbito laboral está relacionado con factores que condicionan el trabajo digital³² como son: la globalización cuyos efectos cabe resumir en un aumento de la competencia, afecta al tejido productivo, se difumina la prestación de los servicios, es decir, desaparece el concepto tradicional de centro de trabajo y la dispersión complica la aplicación de los derechos laborales. El segundo efecto es el incremento de los cambios tecnológicos que presentan como consecuencia el que se abra paso a la tecnología en todas las actividades económicas, se llega a prescindir del factor humano para ciertas actividades, aumento de las actividades prestadas a través de las plataformas virtuales, nuevas formas de trabajo y el uso de la tecnología incrementa la globalización y esta aumenta el empleo. El último factor que condiciona el trabajo digital es la descentralización y externalización de la actividad económica que tiene como efectos que la capacidad de negociación colectiva se resiente e incluso puede llegar a desaparecer y el trabajo “a demanda” potencia el desarrollo de micro trabajos.

³¹ SERRANO ARGÜESO, M.: “Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral”, *Revista d’anàlisi de Dret del Treball IUSLabor*, núm. 2, 2019, pág. 10

³² VAQUERO GARCÍA, A.: “Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, pág. 316

El término salud laboral consta de diferentes factores relacionados con la promoción de la salud física, mental y prevención de la enfermedad en situaciones laborales desde el punto de vista académico, a través de la determinación y valoración de los riesgos emergentes con el fin de plantear medidas de prevención que apunten a poblaciones de alto impacto como la investigación en aspectos relacionados con la salud laboral, generar propuestas de mejorar en procesos encaminados a la prevención de la enfermedad y valorar las necesidades para mejorar la salud física y mental³³.

En España la regulación de la salud laboral se ha visto sobrecargada por el modelo de las relaciones laborales caracterizado por una amplia conflictividad, un complicado autoritarismo empresarial y unos sindicatos politizados y divididos.

La falta de desconexión tecnológica y del debido tiempo de descanso y vida privada del trabajador da lugar a riesgos laborales en la salud del trabajador que pueden ser tantos físicos como mentales³⁴. Los físicos son causa de malas posturas corporales, uso continuado del mismo aparato tecnológico en una postura fija durante un tiempo prolongado que da lugar a dolores de cabeza, de ojos, de espalda o deformaciones en las extremidades. También son dañinos para la salud del trabajador las ondas electromagnéticas de los aparatos electrónicos. Hay que tener especial atención a los riesgos de carácter psicosocial derivados de las nuevas tecnológicas en el ámbito laboral, como pueden ser, el estrés laboral, el tecnoestrés, la tecnoadicción y la adicción al trabajo o a la acción de trabajar (*workaholims*). Estos riesgos suelen ir acompañados de efectos secundarios como son la tecnofatiga, la tecnoansiedad y la sobrecarga informativa.

Los problemas de salud laboral que produce la hiperconexión digital, son evitables y a su vez tratables, pero para ello hay que plantear medidas preventivas que han de ponerse en marcha en las organizaciones. Se recomienda³⁵:

- Diseñar una guía de buenas prácticas para el buen uso de la digitalización laboral, hacer campañas de sensibilización en la empresa para trabajadores, mandos intermedios, superiores, directores, evitar las comunicaciones entre compañeros

³³ IDÁRRAGA AREIZA, A., RAMÍREZ LONDOÑO C. y GONZÁLEZ MESA, A.: “El teletrabajo desde la perspectiva de la salud laboral”, *Poliantea*, núm. 26, 2020, pág. 73.

³⁴ MELLA MÉNDEZ, L.: “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 16, 2016, pág. 33.

³⁵ SERRANO ARGÜESO, M.: “Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral”, *Revista d’anàlisi de Dret del Treball IUSLabor*, núm. 2, 2019, pág. 15.

de trabajo a través de dispositivos móviles, correo electrónico... fuera de la jornada laboral.

- Establecer políticas de desconexión digital para garantizar los tiempos de descanso entre jornadas laborales, como por ejemplo la desconexión automática de correos electrónicos fuera de la jornada laboral.
- Planificar el trabajo a realizar, la cantidad de trabajo, el tiempo de dedicación y el plazo.
- Establecer prioridades de actuación en caso de recibir actividades no esperadas para evitar prolongar el tiempo de trabajo.
- Diseñar un procedimiento para llevar a cabo interacciones con trabajadores remotos para evitar la comunicación una vez terminada la jornada laboral.
- Programar el tiempo de trabajo y la franja horaria destinada al uso de las TIC evitando interrupciones.
- Evitar la excesiva multiplicidad de localizaciones. Programar el tiempo de trabajo contando con el tiempo invertido en los desplazamientos.

En el contexto de hiperconexión digital surge el derecho a la desconexión digital, recientemente regulado en nuestra legislación³⁶.

³⁶ Artículo 88. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

7. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

7.1 ¿En qué consiste?

“El derecho a la desconexión digital surge como una invención moderna que busca dar respuesta a una nueva situación de vulnerabilidad de los trabajadores, producida por la inclusión de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral”³⁷.

El gran uso generalizado de herramientas y dispositivos digitales en el ámbito laboral abrió el debate sobre los límites que debe haber entre la empresa y el trabajador una vez terminada la jornada laboral; todo esto dio lugar a la aprobación del derecho a la desconexión digital, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, sobre la protección de datos y garantía de derechos digitales³⁸.

La desconexión digital se puede definir como “un derecho que tiene como objetivo evitar que el trabajador, o el empleado público, se vea sometido a la presión que puede entrañar que la empresa le siga dando instrucciones o incluso órdenes fuera de su jornada laboral”³⁹.

De esta manera, el exceso de incorporación de la tecnología a la empresa puede desembocar, con peligrosa facilidad, en la exigencia de una continuación a través del dispositivo informático de la ocupación laboral una vez finalizada la jornada. Semejante existencia hace necesario reconocer el derecho de desconexión digital, para proporcionar elementos que protejan al trabajador contra las peores consecuencias de esta situación y faciliten su derecho al descanso y a la conciliación⁴⁰.

Hoy en día este mencionado derecho a la desconexión digital es un tema de actualidad ya que, a raíz de la declaración del estado de alarma, en 2020, por la crisis sanitaria de la Covid19, que obligó a la adopción de medidas urgentes y extraordinarias, en los que se incluía el dar prioridad al teletrabajo para garantizar la continuidad de la

³⁷ CRUZ HERRÁN, J.: *Los nuevos derechos digitales de los trabajadores: el derecho a la desconexión digital*, País Vasco (Universidad del País Vasco), 2020, pág. 7.

³⁸ PÉREZ CAMPOS, A. I.: “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2021, pág. 501.

³⁹ TERRADILLOS ORMAETXEA, M. E.: “El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica”, *Lan Harremanak- Revista de Relaciones Laborales*, núm. 42, 2019, pág. 64.

⁴⁰ TASCÓN LÓPEZ, R.: “El derecho de desconexión de los trabajadores (potencialidades en el ordenamiento español)”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 41, 2018, pág.2.

actividad empresarial, así como para preservar la salud de las personas trabajadoras y de la población, en general.

La implantación del teletrabajo ha servido para hacer hincapié en que el derecho a la desconexión digital no resulta del todo compatible con el teletrabajo ya que este presume una prolongación de la jornada laboral, en muchos casos.

“El RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia contempla el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, en los términos establecidos por la LOPDGDD. A su vez, en el ámbito de la administración pública se reconoce el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, en el RD-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las administraciones públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19”⁴¹.

Existen numerosas sentencias relativas al derecho a la desconexión digital de los trabajadores, entre ellas destacar:

La primera, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias del 27 de diciembre de 2017⁴², que instauró una limitación de control empresarial a través de dispositivos de geolocalización. En este caso, la sentencia declara que cuando la jornada laboral haya llegado a su fin o que se dé por finalizado el tiempo de trabajo las facultades de control del empresario desaparecerán.

La segunda, del 18 de diciembre de 2018 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia⁴³, en relación con una demanda interpuesta por el sindicato Unión General de Trabajadores de Galicia, en representación de los trabajadores de una empresa de transporte que reivindican su derecho a la desconexión digital. En los antecedentes de hecho de la sentencia se recoge que “durante la jornada de trabajo cada uno de los trabajadores debe atender a la llamadas o mensajes enviados por la empresa en la que le informa o comunica el servicio a prestar”. La sentencia de origen desestimó la demanda salvo lo referido a la conexión digital que se considera contraria a derecho por vulnerar la garantía del descanso de los trabajadores.

⁴¹ PÉREZ CAMPOS, A. I.: “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2021, pág. 502.

⁴² STSJ Asturias 3058/2017 de 27 de diciembre de 2017. ECLI:ES: TSJAS: 2017:4125.

⁴³ STSJ Galicia 21/2019 de 18 de diciembre de 2018. ECLI:ES: STSJGAL: 2018:5854.

Otra sentencia relacionada con la desconexión digital es la del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León dictada el 8 de abril de 2019⁴⁴. Esta resuelve una cuestión relativa a un sistema de notificación por parte de las Administraciones Públicas y los órganos judiciales y la obligación de los sujetos a permanecer conectados para recibir la notificación. La sentencia establece un nexo de unión entre esa obligación de conexión y el derecho a la desconexión de los trabajadores.

Y por último la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 24 de enero de 2020⁴⁵, que tiene en cuenta la reciente regulación de la Ley Orgánica número 3/2018, para regular los derechos del trabajador a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. La sentencia afirma la obligación de las empresas de respetar la desconexión digital de sus trabajadores.

7.2 Legislación española actual

En primer lugar, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, fuera de su jornada laboral, se reguló en España con la publicación de la **Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre de 2018, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales** (LOPDP), entrando en vigor el día 7 de diciembre de ese mismo año.

La novedad de esta ley, con relación a la anterior, reside en la inclusión de un título, el X, dedicado a la garantía de los derechos digitales, que tiene como fin deducir “los derechos y libertades consagrados en la Constitución y en los Tratados y Convenios Internacionales” al ámbito del mundo laboral y las nuevas tecnologías. En el mencionado Título X se encuentra el artículo 88 que regula el 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.

⁴⁴ STSJ Castilla y León 671/2019 de 8 de abril de 2019. ECLI:ES: TSJCL: 2019:1523.

⁴⁵ STSJ Cataluña 464/2020 de 24 de enero de 2020. ECLI:ES: TSJCAT: 2020:1218.

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.

Analizando esta ley, en primer lugar, hace referencia a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo. También se enlaza este derecho con el descanso. En cuanto a la forma de ejercitar el mismo, en el apartado segundo del artículo 88 determina la negociación colectiva, y en su defecto el acuerdo de empresa.

Este artículo 88 comienza incluyendo a los trabajadores y a los empleados públicos como titulares de este derecho, pero, el segundo apartado limita, de alguna manera, este primer apartado, explicando que el ejercicio del derecho a la desconexión digital se llevará a cabo atendiendo el objeto y naturaleza de la relación laboral. Parece que, con esta afirmación, la propia ley asume la dificultad de garantizar este derecho en determinados trabajos. Por lo tanto, una de las cuestiones conflictivas de este artículo es el alcance que tiene este derecho a la desconexión digital. A su vez, este segundo apartado deriva el ejercicio y derecho a la desconexión digital a través de la negociación colectiva y se busca que, a través de la negociación colectiva, los convenios colectivos regulen de manera específica el alcance y contenido del derecho a la desconexión⁴⁶.

El tercero de los apartados del artículo 88 sí establece una obligación sobre el empresario, pero dicha tarea debe de llevarse a cabo con previa audiencia con los

⁴⁶ TÁLENS VISCONTI, E.E.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 17, 2019, pág. 158.

representantes legales de los trabajadores incluyendo también, dentro de esta previsión a los empleados públicos⁴⁷.

También se hace referencia al derecho a la desconexión digital de los trabajadores, en la legislación española, en el **Estatuto de los Trabajadores en su artículo 20.bis**. Este artículo tiene su origen en la Disposición Final decimotercera de la Ley Orgánica 3/2018 que establece una modificación en el Estatuto, incluyendo este artículo 20. Bis. El citado artículo se titula: “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión” y recoge el siguiente contenido:

“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”.

La incorporación del derecho a la desconexión digital en este artículo 20 bis del ET se efectúa mediante la técnica de remisión a la legislación vigente en materia de protección de datos⁴⁸.

Es decir, este artículo incluye, de manera genérica, una referencia a los derechos digitales y tiene como objetivo incluir por primera vez los derechos digitales de los trabajadores en su Estatuto. Tiene carácter general ya que abarca tanto el derecho a la desconexión digital como el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales.

⁴⁷ ARROYO YANES, L.M. “La digitalización de las Administraciones Públicas y su impacto sobre el régimen jurídico de los empleados públicos”. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 15, 2018, pág. 97.

⁴⁸ TERRADILLOS ORMAETXEA, M.E.: “El derecho a la desconexión digital en la ley en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica”. *Lan Harremanak*, núm. 42, 2020, pág. 64.

8. ADICCIÓN A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DERECHO AL DESCANSO DE LOS TRABAJADORES.

La norma, como se ha visto anteriormente, no incluye una definición del derecho a la desconexión digital, aunque su finalidad sea garantizar, fuera del tiempo de trabajo legalmente establecido, el respeto del tiempo de descanso del trabajador, los permisos, las vacaciones, su intimidad personal y laboral.

Con la adicción a las nuevas tecnologías en el ámbito laboral el trabajador pierde parte de su tiempo laboral efectivo. El tiempo de trabajo es un elemento estratégico en el ámbito laboral porque es lo que marca la existencia de un mínimo de horas que han de ser trabajadas para garantizar la productividad en la empresa, para el empresario y para el trabajador para que pueda descansar por salud, disfrute del tiempo libre o conciliación responsable⁴⁹.

En la legislación española el derecho al descanso se regula en el apartado segundo del artículo 40 de la CE. La regulación del tiempo de trabajo y tiempo de descanso se encuentran en los artículos del 34 a 38 del ET

El Real Decreto 1561/1995 también regula el derecho al descanso, en la modalidad de jornadas especiales de trabajo, así como otras normas de rango reglamentario para sectores concretos.

El empresario se abstiene, en muchas ocasiones, de hacer efectivo este derecho al descanso o el derecho a la desconexión de sus trabajadores de ahí que se dude de si se trata de un derecho o de un derecho- deber del trabajador. La empresa es la que permite que los trabajadores puedan disfrutar de sus descansos, pero no solo es suficiente con ello, sino que debe adoptar un rol activo de vigilancia, supervisión y control de que ese derecho que tiene el trabajador al descanso no se vea interrumpido⁵⁰.

El uso prolongado o “mal uso” de las TIC alarga la jornada laboral y provoca interferencias y/o invasiones en el tiempo de ocio y de descanso incidiendo significativamente en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Una de las medidas implementadas recientemente en el ordenamiento laboral ha sido el registro

⁴⁹ SERRANO ARGÜESO, M.: “Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral”, *Revista d’anàlisi de Dret del Treball IUSLabor*, núm. 2, 2019, pág. 19.

⁵⁰ IGARTUA MIRÓ, M. T.: “El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 432, 2019, pág. 70.

obligatorio de la jornada laboral regulado en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral que ha sido una forma de garantizar que el trabajador no exceda de su jornada laboral y pueda facilitarle una conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. En España, en el año 2018 se aprueba una proposición de Ley de tiempo de trabajo corresponsable⁵¹ entre hombres y mujeres, basada en la necesidad de garantizar el reparto equitativo de tiempos de trabajo y de cuidado, el efectivo derecho a la adaptación del trabajo, a la desconexión del trabajo y a facilitar la conciliación y corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral.

Profundizando en la conciliación, desde la perspectiva sociológica se han establecido dos cuestiones sobre este término⁵²:

En primer lugar, en el ámbito tradicional de la experiencia vital de las mujeres, en lo asignado a lo femenino que se relaciona con el ámbito de la familia, la maternidad y lo afectivo.

En segundo lugar, en el ámbito de desarrollo vital, es decir, el moderno; significa que las mujeres, sobre todo las más jóvenes, experimentan a partir de ahora como propio, como necesario, y que se caracteriza por su exterioridad a la familia, por lo público, por su relación con el empleo remunerado. Cobra creciente importancia la dimensión subjetiva que late en el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral.

Para las mujeres estos dos campos de experiencia vital y el cambio cultural exige su desarrollo simultáneo como persona en los ámbitos familiar y laboral.

Situación distinta ocurre a los hombres, no tienen esa tensión entre un desarrollo de sus aspiraciones en el terreno exterior, condiciones laborales, y la incorporación al ámbito familiar que es un terreno hacia el que se les empuja y se les responsabiliza mucho menos.

⁵² RIVERO RECUENCO, A. (Dir.); RODRÍGUEZ PACIOS, A., ANTOLINEZ P., CORRAL. A. D., CABRERO, B. y otros: "Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas" *Informe de Resultados*, 2005, pág.9.

Para las mujeres, el trabajo remunerado fuera del ámbito doméstico pasa a ser una opción posible, un derecho legítimo, pero a la vez, va a ser una opción difícil por la tradicional división sexual del trabajo que no va a desaparecer sin más ni con la digitalización y el teletrabajo.

El uso de las nuevas tecnologías conlleva la ventaja de la flexibilidad laboral y personal, pero también tiene una cara negativa derivado de la adicción a las nuevas tecnologías. La eliminación de la frontera entre tiempo de trabajo y descanso puede terminar generando una situación en la que el trabajo lo invada todo y el trabajador no disponga de un tiempo de descanso fijo y propio. Por otro lado, “la difuminación de las fronteras entre tiempo de trabajo y descanso puede terminar convirtiendo al trabajador ordinario vinculado por una jornada laboral máxima en una especie de trabajador a 24 horas (*employee 24/7*) o a llamada (*on call worker*), siempre a disposición del empresario y al servicio de las nuevas exigencias de la flexibilidad en el tiempo de trabajo (*flexi-time labor*)”⁵³.

También existe la intromisión laboral en el tiempo de descanso durante la noche, en fin de semana, e incluso durante el periodo vacacional anual que es lo que se conoce como *workvacation*. En estos casos el trabajador se siente obligado a estar atento a los aparatos electrónicos y responder a los requerimientos del empresario quedando así sus tiempos de descanso desnaturalizados, con graves perjuicios para su vida laboral y privada y para su conciliación. Correlativamente, si el trabajador incurre en todos estos actos este tendría derecho a un descanso compensatorio, que debería respetar los descansos mínimos diario y semanal, y a una retribución específica de ese tiempo de disponibilidad⁵⁴.

La situación de pandemia y el incremento asociado a la misma de la digitalización del trabajo están provocando un aumento de la desigualdad de género en materia de salud laboral, lo cual queda comprobado institucionalmente en el plano internacional.

⁵³ MELLA MÉNDEZ, L.: “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 16, 2016, pág. 32.

⁵⁴ MELLA MÉNDEZ, L.: “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 16, 2016, pág. 39.

La facilidad con la que se diluyen las fronteras de los tiempos de vida y trabajo imposibilita que la conciliación sea una opción sin tensiones, dado que el sentimiento de falta de atención a las necesidades familiares en momentos de dedicación al trabajo digital produce sentimientos de culpa y frustración, dando lugar a una gran carga mental para la trabajadora que afecta a la forma de enfrentarse al trabajo⁵⁵.

⁵⁵ DE LA CASA QUESADA, S.: “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 459, 2021, pág. 87.

9. GARANTÍA DEL RESPETO A LA INTIMIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

La empresa tiene la facultad de adoptar las medidas necesarias para comprobar el cumplimiento de los trabajadores de sus obligaciones y deberes laborales. Para ello se pueden implantar medios de control de productividad también válidos para el cumplimiento de medidas de prevención de riesgos laborales, sin vulnerar la dignidad, intimidad y derecho a la protección de datos, así como a la desconexión digital, todo de ello de acuerdo con la LOPDGDD⁵⁶.

“El artículo 87.2 de la LOPDGDD permite a la empresa acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores, quedando, por tanto vedado el control sobre los instrumentos propiedad del mismo, sin que ello signifique que una utilización de los mismos deba quedar impune”⁵⁷.

El empresario hace esto principalmente con dos finalidades, la primera es la de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y una segunda que es la de garantizar la integridad y seguridad de los dispositivos refiriéndose estos al hardware, al software y a la red o el conjunto de datos personales de la clientela. Todo ello se efectúa con independencia del consentimiento de la persona trabajadora.

Los mecanismos y los procedimientos utilizados por las empresas para efectuar los controles son numerosos y eficaces, y son facilitados por las propias tecnologías cuyo empleo abusivo se pretende evitar queriendo volver a los tradicionales sistemas de video vigilancia, a la intervención en las conversaciones telefónicas, inspección del correo electrónico, revisión del historial de navegación, etcétera⁵⁸.

Las medidas adoptadas deberán respetar los principios de idoneidad proporcionalidad y proteger el derecho a la intimidad de la persona trabajadora, como reconoce el artículo 18.1 de la CE.

⁵⁶ DE LAS HERAS GARCÍA, A.: “Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 425, 2020, pág. 186.

⁵⁷ QUIRÓS HIDALGO, J. G.: “Análisis del artículo 87 de la LOPDGDD: el uso de los dispositivos digitales por la persona trabajadora, su control por parte de la empresa y el devaluado derecho a la intimidad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 452, 2020, pág. 161 y 162.

⁵⁸ QUIRÓS HIDALGO, J. G.: “Análisis del artículo 87 de la LOPDGDD: el uso de los dispositivos digitales por la persona trabajadora, su control por parte de la empresa y el devaluado derecho a la intimidad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 452, 2020, pág. 162.

Los sistemas de posicionamiento global (GPS) o sistemas de geolocalización no garantizan el respeto a la intimidad del trabajador, y consisten en un mecanismo tecnológico que permite a quien lo instala gestionar el seguimiento y la localización de la persona, incluyendo el tratamiento de datos obtenidos como consecuencia de la información recogida a través de estos dispositivos⁵⁹.

⁵⁹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La geolocalización como mecanismo de control laboral: alcance y límites de una controvertida herramienta de poder directivo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 452, 2020, pág. 27.

10. CONCLUSIONES

PRIMERA. - El trabajo es una de las actividades que realiza el ser humano más importantes, ya que es una actividad a la que se dedica gran parte del tiempo y además de ser un modelo de subsistencia también lo es de autorrealización y socialización.

La adicción al trabajo es un daño psicosocial y es negativo para el trabajador/a al igual que sucede con otro tipo de adicción, ya que lo hace dependiente de algo que perjudica a la salud tanto física como mental. En otras muchas ocasiones la adicción al trabajo se ve como algo positivo ya que se considera que las personas que dedican mucho tiempo al trabajo son alabadas por la sociedad.

SEGUNDA. - Un trabajador/a adicto/a al trabajo es aquel/a que ha hecho que el trabajo se convierta en el centro de su vida, que ocupe un papel trivial en su vida restando así importancia a otros aspectos como puede ser la familia, una conciliación responsable, la vida social, el ocio, etcétera. Debido a la digitalización del trabajo y a las TIC las personas adictas al trabajo experimentan tales niveles de hiperconexión digital que el hecho de no estar trabajando afecta a su salud laboral y experimentan ansiedad, depresión o irritabilidad.

Este problema está asociado a la importancia que se le da al rendimiento profesional en nuestra sociedad, dando lugar a ambientes laborales propicios para el desarrollo de esta adicción, dedicando tiempo más allá de los horarios convencionales incumpliendo el derecho a la desconexión digital o a un derecho fundamental como es el del descanso.

Todo esto se agrava con la digitalización de las empresas. Por un lado, las ventajas de esta nueva manera de trabajar son para las dos partes del contrato, el empresario ve cumplida su expectativa de recibir la prestación laboral acordada, e, incluso puede que a un menor coste del ordinario. Por otra parte, el trabajador/a puede organizar mejor sus intereses personales y familiares con los profesionales. Pero todo ello tiene sus desventajas y es que el masivo e imparable uso de las TIC en el trabajo ha hecho eliminar la rígida frontera entre tiempo de trabajo y descanso y que puede terminar generando una situación en la que el trabajo lo invada todo y el trabajador/a ya no disponga de un tiempo fijo de descanso propio.

TERCERA. - La inclusión de las TIC afecta en la forma de organización del trabajo, debido a ello el trabajador goza de mayor autonomía, eficiencia y poder de organización, siendo la digitalización una herramienta clave. Esto implica que la conexión una vez finalizada su jornada laboral se prolongue haciendo difícil diferenciar aspectos como el tiempo de trabajo, el tiempo de descanso y a su vez también la garantía de intimidad.

CUARTA. - El término desconexión digital y el derecho de descanso guardan una gran relación ya que la desconexión es la prolongación del mismo. La desconexión digital se entiende como una garantía que busca que se cumpla el derecho de descanso que se vulnera a causa de la implantación de las nuevas tecnologías en el trabajo.

En lo que respecta a la desconexión digital y en relación con los tecnoadictos o los adictos al trabajo resulta exigible que en la evaluación de riesgos laborales al detectar a este tipo de trabajadores se adopten medidas especiales de protección como pueden ser el establecimiento de los correspondientes mecanismos para asegurarse que el trabajador se desconecta de los mismos, y si no es efectivo, adoptar medidas más severas, como puede ser la retirada del aparato electrónico.

11. BIBLIOGRAFÍA, JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN.

Bibliografía

AGRA VIFORCOS, B.: “Prevención de riesgos laborales en la industria 4.0. ¿Es posible un análisis de género?”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5, 2018, pág. 165- 189.

AGUILERA LUQUE, A.M.: “Workaholism: la adicción al trabajo”, *La Ciencia en la Calle*, núm. 1, 2017, pág. 1-12.

AHERN, C., DANOESASTRO, J., KILMANN, J., y STUTTS, L.: “It’s Not Digital Transformation Without a Digital Culture”, 2018. Disponible en: <https://www.bcg.com/publications/2018/not-digital-transformation-without-digital-culture>

ARROYO YANES, L.M. “La digitalización de las Administraciones Públicas y su impacto sobre el régimen jurídico de los empleados públicos”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 15, 2018, pág. 82-99.

BUGHIN, J.: “Digital success requires a digital culture”, 2017. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-strategy-and-corporate-finance-blog/digital-success-requires-a-digital-culture>

CASTAÑEDA AGUILERA, E. y GARCIA DE ALBA GARCIA, J. E.: “Perspectivas actuales de la adicción al trabajo”, *Psicología y Salud*, núm. 1, 2011, pág. 131-139.

CASTAÑEDA AGUILERA, E.: “Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI”. *Salud de los Trabajadores*, 2010, pág. 57-66. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839295006>

CEDROLA SPREMOLA, G.: “El trabajo en la era digital. Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales”, *Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo*, núm. 31, 2017, pág. 1-264.

CRUZ HERRÁN, J.: *Los nuevos derechos digitales de los trabajadores: el derecho a la desconexión digital*, País Vasco (Universidad del País Vasco), 2020, pág. 1-41.

DE LA CASA QUESADA, S.: “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 459, 2021, pág. 83-112.

DE LAS HERAS GARCÍA, A.: “Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 425, 2020, pág. 171- 193.

FERNÁNDEZ- COSTALES MUÑIZ, J.: “La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 425, 2020, pág. 83- 115.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La geolocalización como mecanismo de control laboral: alcance y límites de una controvertida herramienta de poder directivo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 452, 2020, pág. 19-47.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “Actas de las jornadas sobre riesgos inherentes a la digitalización del trabajo: nuevos horizontes para la prevención de riesgos laborales”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5, 2018, pág. 165-189.

GÓMEZ GARCÍA, F. X.: “La prevención de riesgos de quienes trabajan a través de plataformas digitales en Castilla y León”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5. 2018, pág. 165-189

IDÁRRAGA AREIZA, A., RAMÍREZ LONDOÑO C. y GONZÁLEZ MESA, A.: “El teletrabajo desde la perspectiva de la salud laboral”, *Poliantea*, núm. 26, 2020, pág. 73-74.

IGARTUA MIRÓ, M. T.: “El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 432, 2019, pág. 61-87.

LOAIZA GUZMÁN, J. D. y QUIROZ- GONZÁLEZ, E. Y.: “El trabajo convertido en adicción”, *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*, núm. 100, 2016, pág. 47-57.

MELLA MÉNDEZ, L.: “Los retos de la prevención de riesgos laborales ante la digitalización de la empresa y las nuevas formas de trabajo: Puntos críticos” , *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 229, 2020, pág. 69-105.

MOLINA ROMO, O. y PASTOR, A.: “La Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo” en AA.VV.: *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar*, Barcelona, 2018, pág. 311-342.

MORENO JIMÉNEZ, B. y GARROSA HERNÁNDEZ, E.: *Salud laboral. Riesgos laborales y psicosociales y bienestar laboral*, Madrid (Pirámide), 2013, pág. 242-257.

PÉREZ CAMPOS, A. I.: “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2021, pág. 499-528.

QUIRÓS HIDALGO, J. G.: “Análisis del artículo 87 de la LOPDGDD: el uso de los dispositivos digitales por la persona trabajadora, su control por parte de la empresa y el devaluado derecho a la intimidad”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 452, 2020, pág. 145-170.

REIG-BOTELLA, A y CABARCOS FERNÁNDEZ, A: “El impacto de la adicción al trabajo en las organizaciones: causas y repercusiones en el bienestar laboral de los trabajadores”, *Rihumso*, núm. 17, 2020, pág. 3-22.

RIVERO RECUENCO, A. (Dir.); RODRÍGUEZ PACIOS, A., ANTOLINEZ P., CORRAL. A. D., CABRERO, B. y otros: “Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas” *Informe de Resultados*, 2005, pág. 1-420.

SABADELL, M. y RIMBAU GILABERT, E.: “La prevención de riesgos laborales ante la digitalización”, *Capital Humano*, núm. 352, 2020, pág. 1-6.

SALANOVA, M., DEL LÍBANO, M., LLORENS, S., SCHAUFELI, W. & FIDALGO M.: “La adicción al trabajo”, *Nota Técnica de Prevención*, núm. 759, 2008.

SERRANO ARGÜESO, M.: “Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral”, *Revista d’anàlisi de Dret del Treball IUSLabor*, núm. 2, 2019, pág. 8-31

SURAK, Z.: “The continuous improvement leader”, *Engaging people for a digital age*. 2017. Disponible en: <https://www.mckinsey.com/business-functions/operations/our-insights/the-continuous-improvement-leader-engaging-people-for-a-digital-age>

TÁLENS VISCONTI, E.E.: “El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 17, 2019, pág. 150-161.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “El derecho de desconexión de los trabajadores (potencialidades en el ordenamiento español)”, *Trabajo y Derecho: Nueva Revista de Actualidad y Relaciones Laborales*, núm. 41, 2018, pág. 1-40.

TERRADILLOS ORMAETXEA, M., E.: “El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica”, *Lan Harremanak- Revista de Relaciones Laborales*, núm. 42, 2019, pág. 50-88.

VAQUERO GARCÍA, A.: “Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica”, *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 151, 2020, pág. 311-326.

Legislación

- Constitución Española
- Ley Orgánica 3/ 2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- 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.
- Real Decreto- Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Jurisprudencia

- STSJ Asturias 3058/2017 de 27 de diciembre de 2017. ECLI:ES: TSJAS: 2017:4125.
- STSJ Galicia 21/2019 de 18 de diciembre de 2018. ECLI:ES: STSJGAL: 2018:5854.
- STSJ Castilla y León 671/2019 de 8 de abril de 2019. ECLI:ES: TSJCL: 2019:1523.
- STSJ Cataluña 464/2020 de 24 de enero de 2020. ECLI:ES: TSJCAT: 2020:1218.