

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Marina Fernández Ramírez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

De la hiperconexión del trabajador a la esclavitud digital: riesgos psicosociales y desafíos de la conciliación entre tiempo de trabajo y vida privada

Talita CORRÊA GOMES CARDIM*

RESUMEN: Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han modificado significativamente los conceptos tradicionales de trabajo, surgiendo así innumerables cuestiones jurídicas a ser respondidas por el derecho laboral. Entre las problemáticas, el objeto de estudio se centra en la cuestión de la hiperconectividad del trabajador, la eliminación de la barrera entre el tiempo de trabajo y descanso y consecuentemente los riesgos psicosociales, abordando telepresión, enfermedades psicológicas y esclavitud digital. Luego se analiza el derecho a la desconexión digital como un posible camino para la garantía de derechos fundamentales. Por fin se realiza una conclusión de los hechos expuestos, con el fin de provocar una reflexión de lectores y juslaboralistas acerca de la importancia de la prevención y garantía de la libertad psicológica y virtual del trabajador. Para el desarrollo del trabajo se utilizó la metodología sistémica, así como la investigación descriptiva y bibliográfica.

Palabras clave: Teletrabajo, hiperconectividad, riesgos psicosociales, esclavitud digital, derecho a la desconexión digital.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El trabajo en la era tecnológica. 3. Hiperconectividad y eliminación de la barrera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida privada. 4. Riesgos psicosociales. 4.1. Telepresión. 4.2. Enfermedades psicológicas. 4.3. Esclavitud digital moderna. 5. Desconexión digital: desafíos hacia un camino para la efectividad del derecho. 6. Consideraciones finales. 7. Bibliografía.

* Doctoranda en Derecho del Trabajo, Universidad de Valencia (España), en régimen de co-tutela con la Universidad de Milano (Italia).

From the Hyperconnection of the Worker to Digital Slavery: Psychosocial Risks and Challenges of Work-Life Balance

ABSTRACT: The new information and communication technologies have significantly modified the traditional concepts of work, thus raising innumerable legal questions to be answered by labour law. Among the problems, the object of study focuses on the question of the hyperconnectivity of the worker, the elimination of the barrier between work and rest time and consequently the psychosocial risks, addressing telepressure, psychological illnesses and digital slavery. Then the right to digital disconnection is analysed as a possible way to guarantee fundamental rights. Finally, a conclusion of the exposed facts is made, to provoke a reflection of readers and labour lawyers about the importance of prevention and guarantee of the psychological and virtual freedom of the worker. For the development of the work, the systemic methodology was used, as well as descriptive and bibliographical research.

Key Words: Teleworking, hyperconnectivity, psychosocial risks, digital slavery, right to digital disconnection.

1. Introducción

A partir de la cuarta Revolución Industrial¹ surgió la sociedad digital de la era del conocimiento y uno de los mayores desarrollos en el mundo actual del trabajo fue la aparición de las plataformas digitales, que operan en casi todos los sectores, permitiendo el trabajo de forma remota y en cualquier lugar que se encuentre el trabajador, bien como hubo una disrupción en la sociedad con la introducción de las nuevas tecnologías que alteraron completamente los conceptos existentes hasta entonces en las relaciones de trabajo.

El crecimiento económico y la revolución industrial son impulsados por la era de la información, no tratándose más de una idea de un futuro lejano, sino una realidad con innumerables efectos que no pasan desapercibidos y ante esta realidad, los operadores del derecho afrontan, constantemente, nuevas cuestiones, para las cuales los ordenamientos positivos, sobre todo los de matriz legislativa, no siempre disponen de respuesta sensible e inmediata².

Las nuevas formas de labor requieren niveles de trabajo más intensos y aumentan la probabilidad de conflictos entre trabajo-descanso-vida privada. Ahora bien, si, por una parte, estos nuevos empleos permiten a los trabajadores disfrutar de horarios de trabajo más flexibles, por otra, plantea importantes preocupaciones en relación con el bajo nivel de protección, dejando el trabajador de beneficiarse de la seguridad y salud en el trabajo. Existe así una “crisis del derecho del trabajo”, con innumerables nuevas cuestiones jurídicas y riesgos psicosociales.

Es importante que las legislaciones, al reconocer las nuevas formas de trabajo, también garanticen la regulación del uso de las TIC y demás cuestiones reflejas. Con esto, lo que se pretende es que no se diluyan los márgenes de la jornada laboral y que los derechos de la colectividad de trabajadores no sean absorbidos por algunos de los reflejos negativos de una era tecnológica desenfrenada.

2. El trabajo en la era tecnológica

Surgen con la nueva realidad tecnológica, no solo nuevas profesiones, sino

¹ Para una mejor comprensión del contexto histórico de las revoluciones industriales anteriores, se recomienda la lectura de K. SCHWAB, *A Quarta Revolução Industrial*, Levoir, 2019, cap. 1, p. 9 ss.

² Cfr. M.R. REDINHA, *Utilização de novas tecnologias no local de trabalho – Algumas questões*, en A. MOREIRA (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, 2002, p. 115.

también nuevas cuestiones para el derecho del trabajo, siendo que su creciente uso desenfrenado sin una vasta regulación trajo innumerables cuestiones sobre el medio ambiente del trabajo.

A partir de la pandemia de la Covid-19, la OMS ha recomendado como principal medida preventiva el distanciamiento social. Este hecho fue un hito en el derecho laboral.

Hemos vivido la mayor experiencia mundial de teletrabajo, posible a través de las NTIC, sin embargo, sin adaptación y, en ese momento, sin una regulación adecuada, conllevando a muchos riesgos laborales resultantes del mal uso de las NTIC.

Si por un lado en el teletrabajo, por ejemplo, se vislumbra la posibilidad de una mejor conciliación de la vida laboral y privada, al mismo tiempo surgen nuevos problemas, como la intensificación de los tiempos de trabajo.

Con la conexión extrema y un número cada vez mayor de NTIC, el espacio de trabajo y el tiempo dejan de ser relevantes, culminando en una cultura laboral cada vez más permisiva, lo que deberá ser cohibido. Debemos criticar la idea de que las NTIC no tienen límites. No todo lo que es posible puede ser admitido legalmente.

La sociedad actual se encuentra hiperconectada y las nuevas tecnologías han creado una nueva organización en el ambiente de trabajo, como la posibilidad de ejercer el trabajo de forma remota y así nos encontramos con cuestiones jurídicas sobre las cuales no hay una definición clara, necesitando soluciones normativas urgentes.

Hace décadas no era posible imaginar que la tecnología rompería ciertas barreras de tiempo y espacio de trabajo en la forma que ocurre actualmente. Las formas de trabajo más flexibles y con mayor uso de la tecnología necesitan una regulación eficaz para proteger a los trabajadores del uso excesivo de los medios tecnológicos en el entorno laboral.

Transformaciones crecientes asociadas al proceso de globalización han provocado un cambio significativo en el modo de vida de la sociedad moderna, en particular en su contexto de trabajo. La línea actual que separa el tiempo de trabajo efectivo de la vida privada, el ocio y el descanso es cada vez más tenue.

La tecnología digital abre nuevas posibilidades de seguimiento e intensificación del tiempo de trabajo. Las ventajas ofrecidas por nuevas formas de trabajo con recurso a tecnologías en lo que respecta a las aspiraciones de una organización del trabajo más flexible son contrapesadas por riesgos efectivos, comprometiéndose con ello la salud y la seguridad de los trabajadores³.

³ Vid. J. ZENHA MARTINS, *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de*

Nos enfrentamos a nuevos riesgos sociales y psicosociales en el trabajo y el uso desenfrenado de la tecnología en el ambiente de trabajo ha sido objeto de amplio estudio y discusión por la OIT⁴, considerando además que, en el futuro, cada vez es más probable que las personas trabajen a distancia o fuera de los lugares de trabajo tradicionales, lo que puede conllevar nuevos riesgos.

La innovación tecnológica es una gran oportunidad de transformación en el proceso productivo de las empresas, que, si está bien regulada, beneficia a ambas partes de la relación laboral, pero si los impactos de la tecnología no se identifican y controlan adecuadamente, puede constituir una grave amenaza para los derechos fundamentales, como la salud y la seguridad en el trabajo, el derecho a la vida privada, el ocio y el descanso.

3. Hiperconectividad y eliminación de la barrera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida privada

La era tecnológica permite trabajar en cualquier momento y lugar, por lo que los límites clásicos del tiempo y del lugar de trabajo se rompen fácilmente. Es cierto que la tecnología puede facilitar la combinación de momentos de trabajo y vida privada, pero lo que acaba sucediendo como impacto en la vida del trabajador es que, al posibilitar el trabajo en todo y en cualquier momento de forma invisible, se extingue cualquier tiempo para vida privada y descanso.

Actualmente, se tiene como normal asumir el día “7/24”, es decir, el trabajador estar disponible 24 horas al día, siete días a la semana y no hay duda de que el tiempo de trabajo condiciona el resto de los tiempos de cualquier individuo. En este sentido, se ha utilizado mucho la expresión “trabajo *anytime, anywhere*”⁵. Y aquí no se plantea la categorización simplista entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de descanso, pero con la creciente demanda de flexibilidad, debe abordarse la regulación de la protección del tiempo de trabajo en este nuevo modelo de organización y los impactos psicosociales al trabajador de esta falta de regulación.

El tiempo de trabajo actualmente debido a la extrema conexión fuera del

conceitos, en M.R. PALMA RAMALHO, T. COELHO MOREIRA (coords.), *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho. O regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito internacional*, AAFDL, 2018, p. 26.

⁴ OIT, *Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho. Tirando partido de 100 anos de experiência*, 2019.

⁵ A ejemplo, F.L. FERNANDES, *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação*, en *Questões Laborais*, 2017, n. 50, p. 9.

lugar de trabajo, casi supera los tiempos de trabajo que eran considerados crueles y en total explotación del trabajador en fábricas en el curso del siglo XIX⁶.

Introducimos el gran cuestionamiento y siempre actual: ¿cuál es el tiempo de trabajo de un trabajador digital? ¿Y cuál es su período de descanso?⁷

Ante la revolución digital, cada día surgen nuevos problemas en cuanto a la limitación de los tiempos de trabajo y que están directamente relacionados con las nuevas tecnologías y con las nuevas formas de trabajo y en este “nuevo mundo” del trabajo, el tiempo de prestación de servicios se hace cada vez más flexible.

Se constata una preocupante disminución progresiva de la barrera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, en que cada vez más la subordinación de este trabajador se extiende a su vida privada, predominantemente a través de la utilización de instrumentos y recursos tecnológicos que no permiten que el «trabajo permanezca en el trabajo»⁸.

Con el creciente y casi que obligatorio uso de las TIC, la sociedad se encuentra en constante “astreinte”, permaneciendo a disposición de eventuales llamadas de trabajo.

El aumento de las horas de trabajo en el teletrabajo y la conexión extrema afectan la estabilidad de la vida laboral de los trabajadores y, en consecuencia, su seguridad y salud. Actualmente, alrededor de un tercio de la fuerza de trabajo mundial (36,1%) cumple horarios de trabajo excesivos, es decir, trabaja regularmente más de 48 horas por semana⁹.

En este sentido, Eurofound y OIT elaboraron en 2017 un informe¹⁰ en el que llegaban a la conclusión de que la introducción de nuevas tecnologías conlleva efectivamente una ampliación del horario de trabajo, sin establecer ningún límite sobre la importancia del descanso nocturno, los fines de semana y festivos. Este informe es muy importante, ya que una nueva forma de trabajo nunca podrá reflejar en disminución o eliminación de los derechos laborales ya adquiridos.

Además, en España, el 64% de los trabajadores confirman que desarrollan su desempeño profesional incluso durante sus horas libres y el 68%

⁶ Véase, en este sentido, el diálogo de una comisión de investigación sobre las condiciones de trabajo en una fábrica de ladrillos en Inglaterra, en el curso del siglo XIX, en A. SUPIOT, *Crítica do direito do trabalho*, Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, pp. 87-89.

⁷ T. COELHO MOREIRA, *O direito à desconexão dos trabalhadores*, en *Questões Laborais*, 2017, n. 49, pp. 7-10.

⁸ M.L. TEIXEIRA ALVES, *As fronteiras do tempo de trabalho*, en A. MONTEIRO FERNANDES (org.), *Estudos de direito do trabalho*, Wolters Kluwer, 2011, p. 250.

⁹ Para más datos oficiales, *vid. OIT, op. cit.*, p. 49.

¹⁰ J. MESSENGER ET AL., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound-ILO Research Report, 2017, pp. 22-23.

confirman que reciben correos electrónicos y llamadas relacionadas fuera de las horas de trabajo¹¹.

A raíz de lo que destaca Leal Amado,

son de todas conocidas los impresionantes cambios registrados en nuestra forma de vivir, de comunicar y de trabajar, resultantes de la informatización, de internet, del e-mail, de las redes sociales, de los smartphones, de los ordenadores [...]. Y uno de los principales efectos de estos fenómenos consiste, sin duda, en la dilución de las tradicionales fronteras entre la vida profesional y la vida personal, entre lo público y lo privado, sobre todo en el ámbito de las actividades de carácter intelectual. Ahora, en muchos casos, el trabajo (y, por eso, el empleador) puede fácilmente acompañar al trabajador, sea cuando sea y donde se encuentre¹².

Estos problemas de la hiperconectividad que son innumerables y complejos obviamente no son fáciles de eliminar, sin embargo, el derecho del trabajo en este nuevo escenario digital deberá ser el mismo de su origen, cual sea, de limitar el tiempo de trabajo, salvaguardar la salud del trabajador y garantizar su disponibilidad.

4. Riesgos psicosociales

La forma como el trabajo es realizado puede favorecer o convertirse en riesgos a la salud física y mental de los trabajadores, fenómeno acelerado con la introducción de las nuevas tecnologías en el ambiente de trabajo, siendo de suma importancia el reconocimiento de la existencia de nuevos riesgos psicosociales frente a las nuevas formas de trabajo.

Actualmente en materia de prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales son unos de los más complejos, especialmente en aquellos casos en que el trabajo se realiza en el domicilio de la persona trabajadora y aquellos con utilización de las TIC. El derecho está garantizado en los arts. 15 y 16 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que reconoce a estos trabajadores el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud a través de la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Esta disposición contiene garantías generales, siendo de extrema importancia la actualización de la LPRL en materia de riesgos psicosociales,

¹¹ *Ibidem*, pp. 21-25.

¹² J.L. AMADO, *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o Direito à Desconexão Profissional*, en M.M. ROXO (coord.), *¿Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*, Almedina, 2017, p. 119.

pero en la Ley de trabajo a distancia se produce un importe conexión entre salud laboral, tiempo de trabajo y desconexión digital, lo que no puede ser menospreciado¹³.

En este sentido, destacamos el contenido de la NTP n. 1.123/2018, del Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT), titulada *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*, disponiendo que las TIC inciden en factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo y fue incluido como demanda psicológica la disminución del tiempo de descanso mental y físico necesarios para la recuperación del trabajador debido a la prolongación del tiempo de trabajo y la necesidad de estar siempre disponible proporcionada por el uso de las tecnologías y de la conectividad permanente.

A partir de la identificación de la existencia de nuevos riesgos psicosociales, surge la urgente necesidad de reexaminar una política relacionada con el ambiente de trabajo sano con relación al uso de las NTIC, con la intención de reducir al mínimo las causas de riesgos inherentes a este entorno de trabajo.

Veamos tres de los muchos riesgos identificados acerca de los reflejos del uso desenfrenado de las tecnologías derivados de la hiperconexión, para la salud del trabajador.

4.1. Telepresión

Los trabajadores sienten cada vez más la necesidad de estar permanentemente conectados todo el tiempo al lugar de trabajo por medio de las TIC. Es decir, incluso cuando no están trabajando efectivamente, tienden cada vez más a sentir presión para responder mensajes relacionados con el trabajo que llegan a sus dispositivos, denominada “telepresión”.

El término “telepresión” fue utilizado por primera vez por Barber y Santuzzi en 2005, investigadoras del departamento de Psicología de la Universidad del Norte de Illinois que realizaron un profundo estudio científico sobre la telepresión en el lugar de trabajo y la recuperación de los empleados¹⁴, sobre la relación entre la obligación de responder correos electrónicos de trabajo a todo momento y el daño a la salud del trabajador. El estudio ha investigado el comportamiento de trabajadores, cuestionando

¹³ E. CARRIZOSA PRIETO, *La regulación del trabajo a distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?*, en *esta Revista*, 2021, n. 4, p. 78.

¹⁴ L.K. BARBER, A.M. SANTUZZI, *Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery*, en *Journal of Occupational Health Psychology*, 2015, vol. 20, n. 2.

sobre la ansiedad de contestar prontamente a correos, la angustia a la espera de una respuesta y cuántas veces utilizaban las tecnologías fuera del ambiente de trabajo.

La telepresión en el lugar de trabajo se describe como un estado psicológico que anima a los trabajadores a mantenerse conectados a las comunicaciones relacionadas con el trabajo a través de dispositivos de información y comunicación. La experiencia de la telepresión consiste tanto en pensar en la necesidad de responder a las comunicaciones basadas en mensajes, cuando de la necesidad de contestarlas rápidamente.

La encuesta incluía respuestas como “la mayoría de las personas en mi grupo de trabajo responden rápidamente”; “debo responder lo más rápido posible” y “se espera que yo conteste a los mensajes de correo electrónico de inmediato”. Las respuestas increíblemente rondaban la clasificación “totalmente de acuerdo”.

Los entrevistados relataron también la frecuencia con que suelen contestar a los mensajes del trabajo en las siguientes situaciones: durante el horario de trabajo, por la noche, el fin de semana, durante las vacaciones y durante los días de licencia médica. Las respuestas se concentraron en “muy a menudo” y “casi siempre”.

Las investigadoras concluyeron que la experiencia de la telepresión representa el estado psicológico que incentiva la continuidad de las actividades de trabajo en los períodos de descanso.

En períodos cortos o moderados de tiempo, la telepresión en el lugar de trabajo puede no afectar negativamente a los resultados de salud. Sin embargo, la exposición a medio y largo plazo al fenómeno puede tener efectos acumulativos en la salud debido a la fatiga digital, tecnoestrés y angustia, bien como a la falta de desconexión del trabajo¹⁵.

4.2. Enfermedades psicológicas

Acompañando a Morgado, «a pesar de la ilusión de que la automatización de los procesos productivos podría conducir a la reducción de las necesidades de trabajo humano con el consiguiente aumento de los tiempos de ocio y disfrute, la verdad es que el trabajo sigue siendo un elemento central de la vida humana en el siglo XXI»¹⁶, más aún frente a las formas remotas de trabajo y la presión invisible extrema impuesta al trabajador,

¹⁵ En este sentido, A.M.A.S. BRITO, S.N. MELO, *Pandemia do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador*, en *Nova Hileia*, 2021, n. 1, p. 19.

¹⁶ P. MORGADO, *Impacto do Trabalho na Saúde Mental, uma perspectiva do século XXI*, en M.M. ROXO (coord.), *op. cit.*, p. 138.

como se ha expuesto.

La modificación de las tipologías de trabajo y el constante crecimiento de la presión sobre los trabajadores culminó en un cambio de los impactos del trabajo en la salud, que era tradicionalmente centrado en las consecuencias físicas y pasando a aumentar el impacto en la salud mental. De este modo, se observa la alteración de los reflejos que antes eran tradicionalmente físicos, para riesgos mentales.

Conllevan a los factores psicosociales de riesgo, el aumento de la intensidad del trabajo y tiempos de trabajo, tales como sobrepasar el horario de labor, la disponibilidad permanente del trabajador, la obligación velada o expresa de llevar trabajo a casa, más allá del horario normal y dificultades de conciliación entre el trabajo y la vida fuera del trabajo.

La relación entre el reconocimiento de riesgos para la salud mental y el trabajo es compleja. La devaluación de los riesgos psicosociales dificulta una toma de conciencia de su importancia e impide la implementación de políticas y prácticas dirigidas a la intervención las condiciones de trabajo. Es importante subrayar que la evaluación y la intervención en los riesgos psicosociales son responsabilidad de los empresarios, que deben evaluar y gestionar los diferentes tipos de riesgo de forma preventiva y establecer medidas y sistemas de aplicación.

Los riesgos psicosociales en el ambiente laboral no son recientes, pero con la aceleración de la utilización de las TIC, principalmente en tempos de pandemia y la extrema conectividad del trabajador, ha ganado mayor destaque en los últimos años.

Los indicadores de salud mental de los trabajadores se correlacionan con la productividad general de las empresas, con las tasas de enfermedad, el nivel de absentismo, los accidentes de trabajo y la estabilidad del cuerpo productivo, siendo que la duración y la organización del trabajo son factores directamente relacionados con la calidad de los indicadores mentales de los trabajadores, no pudiendo ser dejado de lado aún la duración de la jornada de trabajo diaria¹⁷.

Estos períodos de hiperconexión conllevan a la fatiga crónica, que puede resultar en enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales o la disminución de la salud mental, como se expone en este ítem. Entre las denominadas “enfermedades modernas del trabajo”, se tiene el síndrome de *burnout*.

El síndrome de *burnout* es un trastorno psíquico de carácter depresivo, precedido de un agotamiento físico y mental intenso, cuya causa está

¹⁷ *Ibidem*, pp. 134-135.

íntimamente ligada a la vida profesional¹⁸. Es considerado uno de los daños laborales de carácter psicosocial más grave de la actualidad, siendo conceptualizada como una prolongación del estrés ocupacional, muy frecuentemente resultante de la sobrecarga de trabajo, extrema conexión. La telepresión y el uso desenfrenado las TIC han agravado significativamente el aumento de casos de profesionales diagnosticados con el Síndrome en debate. Queda clara la importancia del tiempo de trabajo y descanso en el “nuevo normal” de las relaciones de trabajo.

Tanto es así, que la OMS ha hecho la inclusión de el síndrome de *burnout* en la [11ª revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades \(CIE-11\)](#), definiéndolo como «resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito»¹⁹.

El informe de 2019 de la Comisión Mundial de la OIT sobre el futuro del trabajo declara que «la limitación de los horarios de trabajo excesivos reducirá el número de accidentes de trabajo y los riesgos psicosociales asociados»²⁰.

4.3. Esclavitud digital moderna

En este «admirable nuevo mundo del trabajo»²¹, la discusión de la limitación de los tiempos de trabajo es de extrema importancia, en la medida en que parece poder permitir casi un nuevo tipo de esclavitud que, pese a ser diferente del concepto de esclavitud al que estamos acostumbrados hasta entonces, pone en pauta uno de los más antiguos derechos de los

¹⁸ Herbert Freudenberger, psiquiatra norteamericano, en los años 70 definió el síndrome por primera vez como un conjunto de síntomas médicos, biológicos y psicosociales inespecíficos, resultantes de una exigencia excesiva de energía en el trabajo, siendo que Cristina Maslach, psicóloga social, desarrolló y profundizó este concepto en los años 80 con la creación de un instrumento de evaluación, el Inventario de *Burnout* de Maslach. Para mejor la comprensión acerca del Inventario, se recomienda la lectura de M.A. GILLA, S.B. GIMÉNEZ, V.E. MORAN, F.O. OLAZ, [Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental](#), en [Liberabit](#), 2019, n. 2; AA.VV., [Manual de Burnout. Edición de bolsillo. Resultado intelectual 1](#), BENDiT-EU, Erasmus+, 2021, p. 29 ss.; R. CALLE CABEZAS, C.M. AGUIRRE PLUAS, J.A. CALLE CABEZAS, D.R. IZQUIERDO CEVALLOS, [Validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población multiocupacional ecuatoriana](#), en [Sapienza](#), 2022, n. 1, pp. 776-785; R.M.S. MADRUGA, [As tecnologias da informação e a flexibilidade do trabalho: o teletrabalho](#), Trabalho Final de Mestrado en Sistemas Sócio-Organizacionais da Actividade Económica, Universidade Técnica de Lisboa, 1998, p. 39.

¹⁹ OMS, entrada [QD85 Síndrome de desgaste ocupacional](#), en [icd.who.int](#), 17 enero 2023.

²⁰ OIT, [op. cit.](#), p. 49.

²¹ T. COELHO MOREIRA, [op. cit.](#), p. 10.

trabajadores, objeto de grandes luchas en el pasado, cuál sea, el derecho al tiempo de descanso entre las jornadas de trabajo.

Con el avance de la globalización y el uso desenfrenado de la tecnología, hubo una potencialización de la capacidad productiva de la fuerza de trabajo. El trabajador pasó a estar conectado a las herramientas de trabajo las 24 horas del día, los 7 días de la semana, desde cualquier lugar, con constante presión y vigilancia. Se exige que los trabajadores estén cada vez más disponibles, aunque no en prestación efectiva de servicios y, con eso, no siendo remunerados por esa disponibilidad extra. Las horas de trabajo oficiales pierden completamente el significado cuando el trabajo puede ser llevado a la casa del trabajador y continuar siendo realizado sin ningún control de límite temporal.

A pesar de que la legislación prevé las horas de trabajo oficiales, en la práctica tal disposición ha sido conscientemente incumplida debido al trabajador ser tele presionado a estar constantemente conectado y no poder de esta forma desconectarse y disfrutar del descanso necesario para el restablecimiento de la salud física y psicológica. Los trabajadores que se someten a esta especie de servidumbre digital pasan a trabajar en “jornadas clandestinas” cada vez más extensas.

Además, hay mayor intensificación del control digital, aunque el trabajador parece más libre y con mayor flexibilidad como es el caso del teletrabajo, por ejemplo. Se trata de un riesgo concreto y no debe ser desatendido o dejado de lado por el derecho laboral.

Vivemos actualmente en un escenario competitivo del mercado, permeado por mucho desempleo, lo que contribuye para que los trabajadores se sientan obligados a una productividad inhumana. Conscientes de esta situación, muchos profesionales viven ligados a sus actividades laborales las 24 horas del día.

El trabajo pasa también a ser controlado y distribuido a distancia por diversos medios de comunicación modernos, tales como grupos de WhatsApp y vigilancia electrónica, habiendo un considerable aumento del tiempo de trabajo y reducción del tiempo de descanso. Aunque no reciba un mensaje de trabajo a realizarse en el momento en que debería disfrutar de su vida privada, el simple hecho de recibir un mensaje de trabajo ya esclaviza su pensamiento e incumple el derecho a la desconexión.

Estamos ante el fenómeno al que se ha clasificado como “esclavitud digital moderna”. Se aclara que no se trata del concepto de esclavitud que conocemos y que es objeto de sanciones en el Código Penal. El actual concepto de trabajo esclavo ya no se restringe a la privación local y física de libertad y de propiedad de un ser humano, como anteriormente.

La “esclavitud” mental del trabajador²², en lugar de realizarse en el mundo físico, se realiza en el mundo virtual, a través de herramientas tecnológicas, privando al trabajador de su libertad en los períodos de descanso y vida privada, lo que hay que ser urgentemente cohibido.

La sociedad contemporánea vive un nuevo tipo de esclavitud, sin dejar de lado la esclavitud física en el trabajo, la cual aún ocurre en el mundo actual. Es importante destacar la reflexión anteriormente mencionada sobre la temática *¿Cuál es el trabajador que actualmente trabaja solo en el lugar de trabajo?* Ahora bien, ¿cuántos de estos trabajadores actualmente no trabajan también en su domicilio cuando están de vacaciones, los fines de semana o después del horario de trabajo, limitándose a reaccionar solo en tiempo real, ya que, en la actual cultura de la urgencia, del *just in time*, todo es urgente? Se llega a la conclusión de que estamos ante un nuevo tipo de esclavitud: la esclavitud de los tiempos modernos.

Es cierto que en muchas situaciones no hay una orden expresa para la hiperconexión, sin embargo, hay una interiorización de esta idea por los trabajadores y una gestión realizada por objetivos de tal manera que, después de algún tiempo, debido a la telepresión ejercida, son los propios trabajadores los que no consiguen separar la vida profesional de la vida privada. Es una línea muy tenue y compleja.

Surge, así, una especie también de “servidumbre voluntaria”²³, o incluso de esclavitud voluntaria de los trabajadores, en que la contabilización de sus tiempos de trabajo no pasa de una mistificación.

Sin embargo, se pregunta, ¿es esta servidumbre realmente voluntaria? Supiot argumenta que la libertad de trabajo parece hoy no tener ningún papel positivo frente a la cuestión del desempleo. Esta libertad se reduce a la calidad de valor de intercambio por el contrato de trabajo²⁴.

El trabajador moderno se encuentra en una situación límite de «agotado,

²² «Ahora, el modelo es el de un trabajador conectado y disponible 24 sobre 24 horas, pues la tecnología permite la conexión por tiempo integral (hiperconexión), potenciando situaciones de casi esclavitud del trabajador – la esclavitud, se dice, del *homo connectus*, visto, a menudo, como “colaborador” de quien no se espera otra cosa que dedicación permanente y limitada» (J.L. AMADO, *op. cit.*, p. 119). Las exigencias expresadas y veladas en el nuevo mundo del trabajo imponen una verdadera “esclavitud”, a través de la obligación de accesibilidad y disponibilidad del trabajador sin ninguna baliza o mucho más allá de los límites de la razonabilidad. En este sentido, *vid.* M.L. TEIXEIRA ALVES, *op. cit.*

²³ «¿No suponen estas nuevas tecnologías, en lugar de conducir a una mayor libertad, una servidumbre voluntaria? ¿No originan más bien un nuevo tipo de esclavitud, llamada moderna, o, para utilizar una terminología más adecuada a las NTIC, una esclavitud de última generación, o esclavitud del *homo connectus*?» (R. ANTUNES, *O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital*, Boitempo, 2018, pp. 114-115).

²⁴ A. SUPLOT, *op. cit.*

pero incapaz de desconectarse»²⁵.

Lara Rodríguez clasifica este período de servidumbre digital como un trabajo invisible de cuarta generación, con tres dimensiones en que se desarrolla y se materializa esta invisibilidad²⁶, que serían, primero: la invisibilidad en el espacio, con la ruptura de los conceptos tradicionales, con incidencia para el campo virtual que no es definido por límites físicos; segundo, la invisibilidad en el tiempo, aboliendo la frontera entre trabajo y no trabajo; y en tercer lugar, la invisibilidad por socialización, convirtiéndose en un trabajador invisible que realiza una prestación no reconocida. De esta manera, el trabajador y el trabajo se invisibiliza casi que por completo.

El combate a la nueva especie de esclavitud moderna es de extrema pertinencia e importancia a los juslaboralistas, aunque ésta ocurra en el campo “virtual” y con reflejos psicosociales, una vez que exista una previsión expresa en cuanto al alejamiento de la posibilidad de sumisión de cualquier ser humano al trabajo en condiciones análogas a la de esclavo, en condiciones degradantes y con afrenta a su dignidad.

Podemos decir que la servidumbre digital es una consecuencia no deseada del uso de las NTIC, pero que todavía necesita de un movimiento de la sociedad y del legislativo para ser cohibida. En esta nueva era digital, ha cambiado la naturaleza de los riesgos laborales y las tecnologías favorecen que estos riesgos tengan un impacto más rápido en las relaciones laborales y al trabajador. Cabe la reflexión de cómo podemos evitarlo o minimizarlo. El avance tecnológico y el perfeccionamiento de las herramientas de comunicación deben servir para la mejora de las relaciones de trabajo y para la optimización de las actividades productivas, jamás para esclavizar al trabajador.

5. Desconexión digital: desafíos hacia un camino para la efectividad del derecho

Con relación a los riesgos de hiperconexión, fatiga informática, tecno adicción, entre otros, resulta fundamental garantizar el cumplimiento del tiempo de trabajo y de vida privada, colocando efectivamente en práctica el

²⁵ Traducción libre de la expresión «exhausted, but unable to disconnect» (L.Y. BELKIN, W.J. BECKER, S.A. CONROY, *Exhausted, but Unable to Disconnect: After-Hours Email, Work-Family Balance and Identification*, en *Academy of Management Proceedings*, 2016, n. 1).

²⁶ A.L. LARA RODRÍGUEZ, *Facework: trabajo digital, redes sociales y nueva servidumbre*, en *Sociología del Trabajo*, 2018, n. 93, p. 173 ss.

derecho a la desconexión digital²⁷.

La desconexión digital tiene gran impacto en la relación laboral, en la salud y seguridad del trabajo y cada vez más se convierte en un tema relevante debido a la consolidación del teletrabajo en sus diversas modalidades como el “nuevo normal” de las relaciones laborales, principalmente después de la pandemia de la Covid-19, ya que esto provocó una conexión extrema a través del uso de instrumentos digitales de trabajo²⁸.

Frente a los riesgos expuestos y de innumerables violaciones a derechos fundamentales de los trabajadores, con abusos y el uso indiscriminado de los nuevos medios tecnológicos, es necesario que el derecho laboral establezca límites a la conexión laboral y al nivel de fatiga digital²⁹, con la garantía de la vida privada, salvaguardando el período de auto disponibilidad, siendo extremadamente necesario discutir el derecho a la desconexión del trabajador.

Importa destacar que el derecho a la desconexión digital no es un derecho exclusivo de los trabajadores a distancia, resultando aplicable tanto a teletrabajadores como a trabajadores presenciales.

Cabe destacar que hubo un aumento de los riesgos psicosociales durante la pandemia de la Covid-19, en que, de forma abrupta, los trabajadores se vieron inmersos en una rutina extremadamente agotadora, evidenciando una vez más la importancia de la conciliación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso y de vida privada.

Tras esta experiencia durante la pandemia, hubo la creación y mejoras en legislaciones de teletrabajo en países como España, Portugal, Argentina y Chile, los cuales además de disponer sobre garantías al régimen de teletrabajo, en la misma legislación aprobaron y reforzaron la garantía al derecho a la desconexión del trabajador.

Este derecho es reconocido en algunos ordenamientos jurídicos, mereciendo especial atención la iniciativa del legislador francés, al instituir el derecho a la desconexión en el año 2017, reglamentando expresamente el nuevo derecho del trabajador, a través de la *Loi n. 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des*

²⁷ Es además de un derecho del trabajador, también un deber para el empleador (*vid.* N.J. AYERRA DUESCA, [El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales](#), en [Lan Harremanak](#), 2022, n. 47, p. 42 ss.). Es decir, el derecho del trabajador a no conectarse, no leer mensajes fuera de las horas de trabajo y la obligación del empleador a no comunicarse con los trabajadores en sus tiempos de descanso y vida privada, como un “do not disturb” patronal.

²⁸ BBC NEWS MUNDO, [Qué es la “economía de la atención” y por qué tu smartphone te hace parte de ella](#), en [www.bbc.com/mundo](#), 13 septiembre 2018.

²⁹ *Vid.* M.R. VALLECILLO GÁMEZ, [El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados](#), en [esta Revista](#), 2020, n. 1, p. 230.

parcours professionnels, denominada *Loi El Khomri*.

Algunos meses después, Bélgica, a través de la *Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable*, también ha regulado este derecho, con disposiciones relativas al tiempo de trabajo y choques digitales que pueden desequilibrar los intereses de los trabajadores.

España ha hecho la inclusión del derecho a la desconexión digital a través de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), aunque de forma muy genérica e insuficiente, se limitando a consagrar el derecho, sin dotarlo de mayor contenido, dejando para la negociación colectiva o acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores la tarea de creación de mecanismos para regular el uso de herramientas digitales, a fin de garantizar el respeto a los tiempos de descanso.

Posteriormente, el art. 18 del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, aborda cual debe ser el contenido mínimo del derecho, asegurando que las personas que trabajan remotamente, particularmente en el teletrabajo, tienen el derecho a la desconexión digital fuera de sus horas de trabajo. Finalmente, ha sido aprobada la Ley 10/2021, en cuyo art. 18 se mantiene la garantía del derecho a la desconexión digital, en los términos establecidos en el art. 88 LOPD.

En que pese la actual regulación del año 2021, tres años después la primera previsión normativa, la norma permanece insuficiente³⁰, ya que nuevamente se limita a reconocer el derecho, sin más, dejándolo en manos de la negociación colectiva medidas para implementación.

El legislador español ha perdido la oportunidad prever de forma concreta y detallada el derecho a la desconexión digital, con desarrollo en el contenido e implicaciones, inclusive sanciones en el caso de inobservancia³¹. No se cuestiona que la negociación colectiva es muy importante para actuar como un garantizador de la efectividad del derecho³², aunque con restricciones y un alcance limitado, pero habría que incluir la necesaria implicación del empresario a través de acciones de formación con contenidos acerca de los riesgos, desafíos y buenas prácticas que para el uso de las herramientas

³⁰ En este sentido, *vid.* A.I. PÉREZ CAMPOS, [Teletrabajo y derecho a la desconexión digital](#), en *esta Revista*, 2021, n. 1, p. 503.

³¹ Para una reflexión más profunda, *vid.* E. CARRIZOSA PRIETO, *op. cit.*, p. 82.

³² Véase en este sentido inúmeros acuerdos colectivo de trabajo que garantizaban el derecho a la desconexión incluso antes de la legislación en T. CORRÊA GOMES CARDIM, [Crisis mundial de Covid-19 y teletrabajo: la nueva normalidad para las relaciones laborales](#), en *esta Revista*, 2021, n. 1, § 6, pp. 370-373, y O. REQUENA MONTES, [Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva](#), en *Lex Social*, 2020, n. 2, p. 560.

digitales³³.

En América del Sur, Chile – a través del art. 152.j de la Ley 21.220/2020, de 26 de marzo – prevé el número de horas de desconexión de acuerdo con las horas trabajadas y Argentina – con la Ley 27.555/2020, de 30 de julio, en su art. 5 – también prevé el derecho a la desconexión.

La más reciente regulación del instituto se llevó a cabo en Portugal y entró en vigor en enero de 2022, previendo el “derecho a desconectar”, por medio de la *Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro, Modifica o regime de teletrabalho*, que además de modificar el régimen del teletrabajo, estableció el deber especial del empresario de abstenerse de ponerse en contacto con el trabajador durante el período de descanso, previendo como sanción grave el incumplimiento del derecho por parte de los empleadores.

El gran problema para la mayoría de los trabajadores es cómo ejercer realmente el derecho a la desconexión, incluso en los ordenamientos jurídico que ya lo reconocen. ¿Cómo atreverse a desconectarse, en una época marcada por el exceso de trabajo de algunos, pero también por el desempleo de muchos?³⁴ La obligación de no molestar debe recaer sobre el empleador. El derecho a la desconexión debe ser mucho más que el derecho del trabajador a desconectarse del trabajo también es un deber de no conexión patronal.

Hay que destacar que no hay previsión en la legislación española de sanción el caso de inobservancia al derecho a la desconexión. Es decir, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, sin cualquier profundización en la materia, sin previsión de sanción en caso de inobservancia por el empresario, resulta en una medida insuficiente.

Desde el punto de vista jurisprudencial, algunos Tribunales se han pronunciado con relación al derecho en debate. A ejemplo, citase la Sentencia 3 febrero 2021 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Santander, que reconoce el derecho a la desconexión digital³⁵.

En lo que se refiere al reconocimiento del riesgo en concreto de la fatiga

³³ *Vid.* M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *op. cit.*, p. 235.

³⁴ «Vivimos en una era virtual, digital, marcada por múltiples contradicciones: nos preocupamos por el no-trabajo, por el descanso, por el ocio, en un mundo marcado por el desempleo; nos preocupamos por el desempleo causado por el avance tecnológico, en un mundo donde la tecnología no ha dejado de esclavizar al hombre al trabajo; nos preocupamos con la dignificación del hombre a través del trabajo, en un mundo en que la tecnología puede robar dignidad al hombre que trabaja, devaluando su intimidad y perturbando la vida privada» (J.L. AMADO, *op. cit.*, pp. 120-121).

³⁵ En el caso, el Ayuntamiento de Santander había impuesto a los miembros del cuerpo de Policía Local y Agentes de Movilidad, la obligación de permanecer constantemente conectados al correo corporativo sin limitación. El tribunal ha declarado la medida contraria al derecho a la desconexión digital.

digital e incumplimiento del derecho a la desconexión, la Audiencia Nacional recientemente se ha pronunciado en la [sentencia 1132/2022, de 22 de marzo](#), declarando nula una cláusula de un acuerdo de teletrabajo que incluía algunas circunstancias excepcionales que permitía la no observancia del derecho a la desconexión digital.

La cláusula previa que el trabajador tendría derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo cuando concurren circunstancias de urgencia, como en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del trabajador.

La Audiencia Nacional ha declarado dicha cláusula nula por abusiva, bajo el fundamento de que «los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPD, 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».

Cierto es que hay que formar tanto empleadores, cuanto los empleados en materia de prevención de riesgos laborales con relación a la utilización de tecnologías, en el derecho a la desconexión digital, y tantos otros riesgos que pueden ser evitados, para que se pueda garantizar derechos fundamentales y prevenir los riesgos en debate. Existe una brecha en materia de formación.

6. Consideraciones finales

El derecho del trabajo y el derecho procesal como lo conocemos hasta principios de 2020 han cambiado. El papel de todos los operadores del Derecho laboral debe acompañar a la nueva realidad.

Se debe discutir y atender al nuevo tema de la esclavitud contemporánea, como cuestiones referentes al abuso de la utilización de la mano de obra humana con el fin de precarizar las estructuras de trabajo, alteración del concepto tiempo de trabajo y tiempo de descanso, extrema vigilancia a distancia y la invasión de la intimidad y la vida privada del trabajador, entre otros. En ese diapasón surge la necesidad de ampliar la tutela de libertad, en el campo virtual, a los trabajadores en el derecho del trabajo.

Las tecnologías han influenciado cada vez más la vida cotidiana con rápidos cambios en el ambiente de trabajo, por lo que es necesaria la amplia discusión de los impactos de la tecnología en el trabajo, para la elaboración de una regulación eficaz, ya que el trabajo en la era digital solo puede ser

realmente un éxito si cumple con el concepto de trabajo decente.

Hay que tener en cuenta también que el derecho del trabajo es cada vez más multidisciplinar, así que hay que caminar lado a lado con otras ramas del derecho y de conocimientos, como la psicología, la medicina, entre otros.

Se pretende restablecer la plena eficacia de las garantías vinculadas al tiempo de trabajo y limitar los abusos.

Hay que estar atento a los rápidos cambios, para la entrega del derecho de forma anticipada y por esa razón, se debe vislumbrar un escenario más expansivo del contenido regulatorio de la legislación laboral, que debe acompañar a las nuevas formas de trabajo.

Es inconcebible que un trabajo del futuro con la regulación del trabajo del pasado y las nuevas relaciones laborales no se adapten a las singularidades de los nuevos tiempos derivados de la era tecnológica de la cuarta revolución industrial.

Para la real efectividad del derecho a la desconexión digital, es necesario un cambio cultural, seguramente un reto y desafío del presente y futuro derecho del trabajo.

La actual incorporación de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales constituye sin duda un desafío de primer orden para el derecho laboral del futuro, corresponde a los juslaboralistas encontrar un equilibrio entre los beneficios del uso de las nuevas tecnologías y los derechos fundamentales del trabajador.

7. Bibliografía

AA.VV. (2021), *Manual de Burnout. Edición de bolsillo. Resultado intelectual 1*, BENDiT-EU, Erasmus+

AMADO J.L. (2017), *Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o Direito à Desconexão Profissional*, en M.M. ROXO (coord.), *¿Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*, Almedina

ANTUNES R. (2018), *O privilégio da servidão. O novo proletariado de serviços na era digital*, Boitempo

AYERRA DUESCA N.J. (2022), *El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales*, en *Lan Harremanak*, n. 47, pp. 41-71

BARBER L.K., SANTUZZI A.M. (2015), *Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery*, en *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 20, n. 2, pp. 172-189

BBC NEWS MUNDO (2018), *Qué es la “economía de la atención” y por qué tu smartphone te hace parte de ella*, en www.bbc.com/mundo, 13 septiembre

- BELKIN L.Y., BECKER W.J., CONROY S.A. (2016), *Exhausted, but Unable to Disconnect: After-Hours Email, Work-Family Balance and Identification*, en *Academy of Management Proceedings*, n. 1
- BRITO A.M.A.S., MELO S.N. (2021), [*Pandemia do teletrabalho e os riscos à saúde do trabalhador*](#), en *Nova Hileia*, n. 1, pp. 2-28
- CALLE CABEZAS R., AGUIRRE PLUAS C.M., CALLE CABEZAS J.A., IZQUIERDO CEVALLOS D.R. (2022), [*Validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población multiocupacional ecuatoriana*](#), en *Sapientia*, n. 1, pp. 776-785
- CARRIZOSA PRIETO E. (2021), [*La regulación del trabajo a distancia en España: ¿un avance hacia el trabajo decente en la sociedad digital?*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 52-92
- COELHO MOREIRA T. (2021), *Direito do Trabalho na Era Digital*, Almedina
- COELHO MOREIRA T. (2017), *O direito à desconexão dos trabalhadores*, en *Questões Laborais*, n. 49, pp. 7-28
- CORRÊA GOMES CARDIM T. (2021), [*Crisis mundial de Covid-19 y teletrabajo: la nueva normalidad para las relaciones laborales*](#), en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 352-376
- DE ALMEIDA A.E., SEVERO V.S. (2016), *Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho*, LTr
- FERNANDES F.L. (2017), *Organização do trabalho e tecnologias de informação e comunicação*, en *Questões Laborais*, n. 50, pp. 7-17
- GILLA M.A., GIMÉNEZ S.B., MORAN V.E., OLAZ F.O. (2019), [*Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental*](#), en *Liberabit*, n. 2, pp. 179-193
- LARA RODRÍGUEZ A.L. (2018), [*Facework: trabajo digital, redes sociales y nueva servidumbre*](#), en *Sociología del Trabajo*, n. 93, pp. 159-180
- MADRUGA R.M.S. (1998), *As tecnologias da informação e a flexibilidade do trabalho: o teletrabalho*, Trabalho Final de Mestrado em Sistemas Sócio-Organizacionais da Actividade Económica, Universidade Técnica de Lisboa
- MANZANO SANTAMARÍA N. (2018), [*Las Tecnologías de la Información y la Comunicación \(TIC\) \(II\): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*](#), NTP INSSBT, n. 1.123
- MELO S.N. (2019), *Teletrabalho, Controle de Jornada e Direito à Desconexão*, en *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, n. 75, pp. 73-83
- MELO S.N., RODRIGUES K.R.A.L. (2018), *Direito à desconexão do trabalho. Com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Teletrabalho, novas tecnologias e dano existencial*, LTr

MESSENGER J., VARGAS LLAVE O., GSCHWIND L., BOEHMER S., VERMEYLEN G., WILKENS M. (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Eurofound-ILO Research Report

MORGADO P. (2017), *Impacto do Trabalho na Saúde Mental, uma perspectiva do século XXI*, en M.M. ROXO (coord.), *¿Trabalho sem fronteiras? O papel da Regulação*, Almedina

OIT (2019), *Segurança e saúde no centro do futuro do trabalho. Tirando partido de 100 anos de experiência*

OMS (2023), entrada *QD85 Síndrome de desgaste ocupacional*, en *icd.who.int*, 17 enero

PÉREZ CAMPOS A.I. (2021), *Teletrabajo y derecho a la desconexión digital*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 499-528

REDINHA M.R. (2002), *Utilização de Novas Tecnologias no Local de Trabalho – Algumas questões*, en A. MOREIRA (coord.), *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina

REQUENA MONTES O. (2020), *Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva*, en *Lex Social*, n. 2, pp. 541-560

SCHWAB K. (2019), *A Quarta Revolução Industrial*, Levoir

SUPIOT A. (2016), *Crítica do direito do trabalho*, Fundação Calouste Gulbenkian

TEIXEIRA ALVES M.L. (2011), *As fronteiras do tempo de trabalho*, en A. MONTEIRO FERNANDES (org.), *Estudos de direito do trabalho*, Wolters Kluwer

VALLECILLO GÁMEZ M.R. (2020), *El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 1, pp. 210-238

ZENHA MARTINS J. (2018), *Tempo de trabalho e tempo de repouso: qualificação e delimitação de conceitos*, en M.R. PALMA RAMALHO, T. COELHO MOREIRA (coords.), *Tempo de trabalho e tempos de não trabalho. O regime nacional do tempo de trabalho à luz do direito internacional*, AAFDL

Páginas web

CIE-11: Clasificación Internacional de Enfermedades, 11.a revisión: <https://icd.who.int/es>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

