

*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), 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<sup>a</sup> 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)

# Salud laboral, digitalización, nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva\*

Javier FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ\*\*

---

**RESUMEN:** La transformación digital está conllevando profundos cambios en múltiples aspectos y el mundo del trabajo se ha erigido como uno de los grandes protagonistas de esta realidad, pues las relaciones laborales son uno de los aspectos en los cuales más se va a ver su influencia. Las nuevas tecnologías se erigen en fuente de numerosos riesgos laborales de todo tipo, muchos de ellos de nueva aparición frente a los más tradicionales. De la misma forma, la Prevención de Riesgos Laborales se verá profundamente afectada, viniendo a manifestarse como una cuestión central de importancia capital en el ámbito de las relaciones laborales y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Aspectos como la externalización de actividades, la digitalización y el tratamiento de datos, el teletrabajo, la robótica, los riesgos psicosociales o la nanotecnología se erigen como cuestiones de máxima importancia frente a las que se hace necesario un amplio y profundo estudio y análisis a distintos niveles. La negociación colectiva constituye un elemento fundamental para abordar la protección de los trabajadores frente a los nuevos riesgos al ser un cauce fundamental para hacerles frente en virtud de las necesidades y exigencias de los diferentes sectores de actividad. Este trabajo pretende analizar como abordan los convenios colectivos esta cuestión.

**Palabras clave:** Salud, prevención, riesgos, digitalización, nuevas tecnologías, negociación colectiva.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La transformación digital y tecnológica. 3. La influencia de la digitalización y los cambios tecnológicos en la prevención de riesgos laborales. 4. El contenido preventivo en torno a las nuevas tecnologías recogido en los convenios colectivos. 5. A modo de breve conclusión. 6. Bibliografía.

---

\* Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado *La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva*.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de León (España).

## Occupational Health, Digitalisation, New Technologies and Their Reflection in Collective Bargaining

---

**ABSTRACT:** The digital transformation is bringing about profound changes in many aspects and the world of work has emerged as one of the main protagonists of this reality, as labour relations are one of the aspects in which its influence will be most noticeable. New technologies are a source of numerous occupational risks of all kinds, many of which are new in comparison with the more traditional ones. In the same way, the Prevention of Risks at Work will be profoundly affected, becoming a central issue of capital importance in the field of labour relations and Labour and Social Security Law. Aspects such as the outsourcing of activities, digitalisation and data processing, teleworking, robotics, psychosocial risks and nanotechnology are issues of the utmost importance and require broad and in-depth study and analysis at different levels. Collective bargaining is a key element in addressing the protection of workers against new risks, as it is a fundamental channel for dealing with them in accordance with the needs and demands of the different sectors of activity. This paper aims to analyse how collective agreements address this issue.

*Key Words:* Health, prevention, risks, digitalisation, new technologies, collective bargaining.

## 1. Introducción

El imparable y continuo avance de las nuevas tecnologías y la transformación digital constituye, a día de hoy, uno de los aspectos más destacados, característicos y definitorios de nuestro actual entorno. La que ya se ha calificado como nueva revolución tecnológica o Cuarta Revolución Industrial ha introducido a la sociedad en una nueva dimensión de avances y desarrollos técnicos aplicables a todos los ámbitos a nivel social, productivo o económico, además de estar condicionando y haciendo evolucionar nuestros sistemas conceptuales así como las formas de organización y gestión de nuestra vida personal y cotidiana.

Esta transformación digital está conllevando profundos cambios en todos los aspectos de nuestra vida personal, social y profesional. Así, la economía y las finanzas, las ciudades, la industria, el comercio, la sanidad, la agricultura, la educación y un larguísimo etcétera de ámbitos y sectores se están viendo absolutamente transformados por las nuevas tecnologías y conceptos que van desde el internet de las cosas al Big Data y análisis de datos, Cloud Computing, ciberseguridad, robótica, pasando por la inteligencia artificial, la simulación y prototipado o la realidad aumentada. Las tecnologías digitales han cambiado drásticamente la manera de trabajar, consumir y comunicarse de las personas en un breve lapso de tiempo.

## 2. La transformación digital y tecnológica

El sistema productivo está transformándose desde hace mucho tiempo merced a esa cuarta revolución industrial y la industria 4.0 o “industria inteligente” supone «un salto cualitativo en la organización y gestión de la cadena de valor del sector»<sup>1</sup>, implicando la incorporación de las nuevas tecnologías a la considerada “tradicional”, permitiendo que dispositivos y sistemas colaboren entre ellos y con otros para crear una industria inteligente<sup>2</sup>.

La industria, al tiempo, transforma la economía tradicional en digital, y adquiere cuatro características específicas: «la irrelevancia de la ubicación geográfica, el papel clave de las plataformas, la importancia de los efectos

---

<sup>1</sup> H. ÁLVAREZ CUESTA, *El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*, Colex, 2017, p. 15.

<sup>2</sup> MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO, *Industria conectada 4.0. La transformación digital de la industria española*, 2015, p. 5 ss., señalando cómo «la industria está abocada a una transformación digital que afectará a todas las empresas y todas tendrán la necesidad de adaptarse a esa transformación».

de red y el uso de grandes datos»<sup>3</sup>. Así, los anclajes de la cuarta revolución industrial redimensionan, en su conjunto, los procesos de automatización y digitalización vuelven a profundizar en las consecuencias del cambio tecnológico, y complejizan aún más las dimensiones del mismo<sup>4</sup> hasta llegar a la esfera laboral.

En este sentido, lógicamente, el mundo del trabajo no ha sido ni mucho menos ajeno a esta realidad, sino más bien al contrario, se ha erigido como uno de sus grandes protagonistas, habida cuenta de que en el marco del indudable impacto del tan inexorable como forzoso avance de las nuevas tecnologías en todos los órdenes de nuestra vida, las relaciones laborales son, obviamente, uno de los aspectos en los cuales más se va a ver su influencia. La irrupción 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»<sup>5</sup>.

Una de las conclusiones a extraer de todo lo destacado no puede ser otra que señalar cómo las tecnologías digitales sin duda vienen a mejorar la vida y el trabajo de las personas capacitadas para usarlas. Ahora bien, tal afirmación debe ser convenientemente matizada para evitar que se convierta en un arma de doble filo contra el trabajador, habida cuenta de que para beneficiarse de las nuevas oportunidades se debe disponer de ciertas habilidades para, posteriormente, desarrollar la prestación de servicios en entornos digitales seguros, pues lo contrario daría al traste con cualquier mejora lograda.

Las tecnologías digitales pueden mejorar la vida de las personas, proporcionando acceso a más información y servicios a precios reducidos, simplificando cuestiones como «el acceso a la educación, a la información sobre salud, a bienes de consumo comprados electrónicamente, acortan el tiempo de transporte gracias al teletrabajo y mejoran la eficiencia energética en los hogares y las ciudades; en resumen, hacen que las actividades humanas sean más eficientes». Sin embargo, no se puede obviar que, a un tiempo, las tecnologías digitales acarrear un riesgo enorme de desigualdad para la sociedad, en tanto presentan «una brecha digital entre los capacitados para usarlas y los que no lo están. Entre estas habilidades se

---

<sup>3</sup> H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 16.

<sup>4</sup> F. ALEMÁN PÁEZ, *El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail n° 2016-1088*, en *Trabajo y Derecho*, 2017, n. 30, p. 12 ss.

<sup>5</sup> J. CRUZ VILLALÓN, *El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales*, en M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Aranzadi, 2020, p. 35.

encuentran no solo las puramente digitales, sino también las emocionales y sociales vinculadas a una navegación segura del mundo virtual. Poseer una buena mezcla de ambos tipos, algo que convenientemente se ha dado en llamar “alfabetización digital”, es un requisito imprescindible para que las personas compaginen sus vidas digital y real, evitando los problemas mentales asociados al abuso de las tecnologías digitales. El segundo tipo de riesgo digital se relaciona con la seguridad, en cuestiones como el ciberacoso y las brechas de seguridad digitales. En resumen, hacer que la digitalización esté al servicio del bienestar humano exigiría que se generaran oportunidades igualitarias, una alfabetización digital generalizada y una fuerte seguridad digital»<sup>6</sup>.

En este escenario de transformación digital continua, las organizaciones empresariales se erigen a un tiempo como sujeto y objeto de esta, así como quienes forman parte de ellas resultan tanto impulsoras como receptoras de estos cambios simultáneamente, de forma tal que cabe señalar cómo una premisa indeclinable que las actuales transformaciones deben venir a reafirmar a la persona<sup>7</sup> como el epicentro y objetivo último de la Prevención de Riesgos Laborales. No se puede olvidar que el progreso tecnológico sin precedentes que se está produciendo nació y ha sido pensado y desarrollado, y lo seguirá siendo, por las personas, de la misma manera que, aparte de impulsoras, las personas son las principales receptoras de estas innovaciones, de forma tal que significaría un enorme error atender exclusivamente a la consideración de la dimensión técnica de los cambios olvidando la dimensión humana, que debe erigirse como su principal impulso apoyada en el trasfondo cultural que se está consolidando en torno a las nuevas transformaciones digitales.

Todos los cambios reseñados encuentran una especial influencia en el ámbito del trabajo y, por ende, de la Prevención de Riesgos Laborales<sup>8</sup> a través de una serie de nuevos aspectos y necesidades, así como otros ya existentes, pero que se verán profundamente alterados, entre los que cabe destacar algunos.

Por sus implicaciones con todo lo mencionado no pueden dejarse de lado los riesgos psicosociales o derivados del factor humano, debiendo atender a cuestiones como la preocupación por el envejecimiento, el

---

<sup>6</sup> OECD, *How's Life in the Digital Age? Opportunities and Risks of the Digital Transformation for People's Well-being*, 2019, p. 11 ss.

<sup>7</sup> Así, O. MARTÍN, [La transformación digital debe reafirmar a la persona como el centro de la prevención de riesgos laborales](#), en [www.muycomputerpro.com](#), 16 abril 2018.

<sup>8</sup> En este sentido, destacar los análisis al respecto realizados por la OIT, que ha creado la Comisión Mundial del futuro del trabajo. *Vid.* OIT, *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar cien años de experiencia*, 2019, p. 23 ss.

tecnoestrés, el acoso cibernético<sup>9</sup>, la ya mencionada dificultad de la desconexión tecnológica y su influencia en el ser humano o el síndrome del trabajador quemado.

Experiencias pasadas con las TIC, actitudes y valores frente a la tecnología y márgenes y sentimientos de autoeficacia irreal o impotencia ante las innovaciones introducidas en el trabajo se traducen en variados tipos específicos de riesgos, siempre presididos por las constantes de las fuentes tradicionales: demandas técnicas desproporcionadas o desequilibradas en relación con carencias en habilidades personales reales o presuntas (sentidas como tales o sobrevaloradas, admitiendo tanto el exceso como el defecto) y falta de los amortiguadores necesarios (autoeficacia específica, estrategias de afrontamiento o *coping* y un grado de aceptación normalizado) como factores imprescindibles para hacerles frente<sup>10</sup>.

### 3. La influencia de la digitalización y los cambios tecnológicos en la prevención de riesgos laborales

En lógica consecuencia, la Prevención de Riesgos Laborales igualmente se verá profundamente afectada, debiendo inevitablemente adaptarse a estos cambios. Así, la disciplina preventiva viene a manifestarse como una cuestión central de importancia capital en el ámbito de las relaciones laborales y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo encuentra su razón de ser en la protección del trabajador frente a los riesgos para su salud e integridad física a los que se verá expuesto en el desarrollo de su prestación de servicios. No en vano, la salud constituye uno de los valores esenciales en las sociedades actuales, hasta el punto de llegar a condicionar de forma determinante otros bienes, siendo eje de la calidad de vida y del progreso, tanto social como económico.

En este sentido, la gestión de la Prevención no puede quedar en ningún caso quedar aislada del resto de la cultura de la empresa, debiendo cumplirse

---

<sup>9</sup> Sobre el acoso cibernético laboral y su consideración como riesgo psicosocial emergente en la nueva sociedad digital, J. LÓPEZ RODRÍGUEZ, *Caracterización jurídica del ciberacoso laboral*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo. Un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer, 2018; C. MOLINA NAVARRETE, *Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío*, en *Diario La Ley*, 2019, n. 9452, pp. 1-19, o F. DE VICENTE PACHÉS, *Acoso en el trabajo por medio de dispositivos digitales y su repercusión en la salud de la persona trabajadora: ¿no es momento de tomarnos en serio su prevención?*, en M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*

<sup>10</sup> J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Ponencia: Prevención de riesgos psicosociales causados por las nuevas tecnologías*, en *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 2018, n. 5, pp. 171-172.

estrictamente la obligación de integración a todos los niveles como requisito básico para su efectividad real, de forma tal que deben ser desarrolladas nuevas formas, instrumentos y herramientas de gestión de aquella que contemplen los nuevos retos de las empresas. Ante tal escenario, resulta preciso destacar cómo las líneas de trabajo no pueden estar pensadas únicamente en el corto plazo, sino también, y de manera fundamental, en el medio y largo, de forma tal que ante las nuevas necesidades y los cambios que se produzcan, se disfrute de la capacidad de estar preparado para tomar decisiones y adaptarse, previendo posibles factores de riesgo que ahora no se estimen prioritarios, especialmente aquellos que derivan de los riesgos psicosociales y de las nuevas tecnologías, en campos tan variados y heterogéneos como la información y comunicación, la biotecnología e ingeniería genética, la robótica, la nanotecnología y las nuevas energías, u otros factores diferentes que aunque aparentemente no parezcan poseer una gran importancia en la materia, en la práctica sí resultan sustanciales, como el envejecimiento de la población activa, los hábitos de vida en continuo cambio y evolución, las nuevas tendencias laborales o el proceso imparable de una incorporación cada vez mayor de la mujer al trabajo desde nuevos parámetros diferentes a los tradicionales conocidos<sup>11</sup>.

La Industria 4.0 ha generado, está generando, y continuará haciéndolo, nuevos empleos y nuevas profesiones que requerirán identificar sus nuevos factores de riesgo propios, desafiando así a los sistemas de gestión preventiva «en la medida en que la actividad es, en sí misma, fuente de riesgo si no se realiza en ciertas condiciones de seguridad y de salubridad». En definitiva, la aparición de este nuevo catálogo de profesiones precisa inevitablemente «de un nuevo inventario de competencias preventivas»<sup>12</sup>.

Lo cierto es que realidades como la industria 4.0, la robotización o el trabajador digital conectado implican la aparición de nuevos retos y escenarios en los que los cambios y las transformaciones operadas en el mundo laboral traen consigo tales nuevos riesgos, a los que habrá que saber hacer frente y saber prevenir, pero también, sin género de dudas, nuevas oportunidades frente a las cuales se habrá de estar preparado para actuar y saber aprovecharlas.

La seguridad y la salud laborales están obligadas a evolucionar al ritmo del progreso tecnológico e incorporar todas las innovaciones que permitan su mejora. Se debe prestar atención a las nuevas tecnologías, riesgos

---

<sup>11</sup> J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, *Prevención de Riesgos Laborales y empresa: obligaciones y responsabilidades*, Aranzadi, 2019, pp. 39-40.

<sup>12</sup> C. MOLINA NAVARRETE, *La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. extra. 1, p. 5 ss.

emergentes y el proceso de revolución digital. La seguridad y la salud laborales deben adaptarse y evolucionar al ritmo del progreso tecnológico e incorporar todas las innovaciones que permitan su mejor gestión.

Lo cierto es que los riesgos son de naturaleza tan dispar que es imposible apuntar a un único motor clave. Sin embargo, «la prevalencia de los incidentes de seguridad digitales es un indicador poderoso de los riesgos en general, ya que refleja (en cierta medida) la madurez de las sociedades digitales, así como la rotundidad de las estrategias digitales nacionales»<sup>13</sup>.

La transformación digital ha traído de la mano múltiples nuevas formas de trabajo, tipo de organizaciones y perfiles profesionales que requieren la adopción de una estrategia de seguridad y Prevención de Riesgos Laborales adecuada, avanzada, moderna y adaptada a cada uno de ellos y, por otra parte, respetuosa con la protección de datos del trabajador, un derecho en riesgo permanente por sus propias características, pues la amenaza y la inseguridad del afectado pueden provenir no solo de la empresa para la que se prestan servicios, sino también del exterior por diferentes medios como los miles de ciberataques diarios que se producen a distintos niveles, riesgos ante los cuales el Derecho está reaccionando para proteger la privacidad y la intimidad de las personas, pero necesitado de pasos más profundos en el día a día de la empresa en cuanto a la protección de datos y cuestiones relativas a los datos de salud de los trabajadores.

Parece que de entrada existen más preguntas que respuestas<sup>14</sup>, y deben plantearse cuestiones como si resultará posible el tan traído derecho a la desconexión con garantías para nuestra salud de los medios tecnológicos en el mundo actual; si tendremos capacidad para desarrollar una gestión adecuada del envejecimiento en las empresas en tanto el volumen de empleo tienda a disminuir; qué nivel de influencia alcanzará el aumento de la presencia de robots en el desarrollo de la prestación de servicios sobre la edad de jubilación y el sistema de cotización, así como si es posible generalizar la idea o concepto de obligación de cotización de las empresas por el número de robots empleados a la hora de implantar sistemas de organización que supongan eliminación de puestos de trabajo; cuáles serán los medios de adaptación de la gestión de seguridad en el uso de equipos de trabajo ante el aumento de la presencia de robots y equipos automatizados; qué aspectos de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales tendrán mayor protagonismo para adaptar la gestión preventiva al actual marco laboral y al que está por llegar; cuál será fórmula más precisa para organizar

---

<sup>13</sup> OECD, *op. cit.*, p. 11ss.

<sup>14</sup> Así, J. CASSINI GÓMEZ DE CÁDIZ, *¿Influyen los cambios tecnológicos en la prevención de riesgos laborales? Algunas implicaciones jurídicas*, en [www.legaltoday.com](http://www.legaltoday.com), 5 marzo 2018.

y gestionar la coordinación de actividades empresariales para adaptarla al marco creciente de externalización; cómo se podrá manejar y controlar la inteligencia artificial en este campo; o, en fin, entre otras cuestiones, y de manera muy especial, cuál debe ser el enfoque y la forma de abordar todas estas cuestiones y problemas desde el punto de vista de garantías jurídicas.

La utilización continua, habitual y reiterada de las nuevas tecnologías está cambiando la forma de actuar de los seres humanos. Tal circunstancia también presenta sus consecuencias a nivel laboral, obligando a realizar ciertas adaptaciones en el marco de la organización productiva para intentar adaptar ésta a la nueva realidad y, como no, a abrir el debate sobre si es necesaria o no cierta intervención jurídica para intentar poner remedio a algunos de los problemas vinculados al uso de las nuevas tecnologías en el lugar de trabajo<sup>15</sup>.

Por otra parte, la generalización de redes sociales<sup>16</sup> como Twitter, WhatsApp, Facebook, Snapchat, LinkedIn, etcétera, ha traído consigo importantes beneficios, pero también retos desde el punto de vista jurídico, tendentes a ordenar las posibles conductas que pueden ser realizadas a través de las mismas<sup>17</sup>.

En este sentido, ya se ha comenzado a estudiar determinados comportamientos vinculados al uso de estas redes sociales y las nuevas tecnologías que pueden traer aparejadas alteraciones de la salud de quienes las utilizan, dando lugar a términos como tecnofobia (u odio a las nuevas tecnologías), tecnoansiedad (o negatividad ante las mismas por incapacidad para su manejo), tecnoadicción (o necesidad imperiosa de un uso continuado de estas herramientas) o tecnofatiga (hartazgo por la utilización permanente de las mismas).

Bajo el término tecnoestrés se agrupan una serie de desequilibrios funcionales en los que ansiedad, sobrecarga de información, conflicto de roles, factores de organización, ausencia de formación, exceso de trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización, prolongación de la

---

<sup>15</sup> R. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, *Ponencia: Las adicciones provocadas por la utilización de las nuevas tecnologías: ¿nuevos factores de riesgo psicosocial?*, en *Revista Jurídica de la Universidad de León*, 2018, n. 5, p. 167.

<sup>16</sup> «Se estima que, durante un único día, se envían 500 millones de *tweets*, 295 mil millones de correos electrónicos, 65 millones de mensajes de WhatsApp, se hacen 5 mil millones de búsquedas en Internet y se crean 4 petabytes de información en Facebook [...]. Las estimaciones para el año 2025 indican la creación de 645 exabytes de datos en un solo día» (R.J. PALOMO ZURDO, V. REY PAREDES, *Retos e incertidumbres del proceso de transformación digital de la economía y de la sociedad*, en *Derecho Digital e Innovación*, 2019, n. 3, p. 10).

<sup>17</sup> R. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, C. GONZÁLEZ VIDALES, *El control empresarial del uso de las redes sociales en el lugar de trabajo: alcance y confines*, en *Noticias CIELO*, 2020, n. 5, p. 2.

jornada laboral, disponibilidad permanente y un largo etcétera<sup>18</sup> se proyectan bajo patrones o denominaciones conocidas, a las cuales viene a añadirse el prefijo o sufijo tecno para dotarlos de una nueva dimensión, en el sempiterno dilema derivado de los fallos en la relación demanda-recursos-control.

Lógicamente, las condiciones laborales pueden contribuir, unidas a otros factores, a magnificar los perjuicios de las consecuencias señaladas, en tanto la organización productiva puede pretender la permanente conexión del trabajador a su actividad productiva a través de las nuevas tecnologías, intentando con ello dar al cliente el mejor de los servicios y ganar su confianza aumentando con ello la fidelidad del mismo y mejorar su cuenta de resultados. Sin duda alguna dicha situación va a constituir un factor de estrés importante que puede causar trastornos físicos y psíquicos en el trabajador<sup>19</sup>, habida cuenta de que va a provocar llamadas o conexiones fuera del horario laboral, sobrecarga de trabajo, adicción (o todo lo contrario, una fobia absoluta) al mecanismo tecnológico al verse obligado a estar constantemente pendiente de él o, incluso, a verse sometido a controles no autorizados por parte del empleador.

Se produce así la aparición de un escenario donde, entre otros actores, cobran singular protagonismo el síndrome de fatiga informativa<sup>20</sup> (*data smog*), la locura multitarea (*multitasking madness*) y la “accidentabilidad informática” (*computer hassles*); a sus resultados, casi siempre, el síndrome de estar quemado por el trabajo (*burnout*), que ante el paradigma de la “maximización digital” implica el encontrarse con una enfermedad psicosocial «típica de una sociedad del cansancio productivista y de rendimiento dominada por la tecnología»<sup>21</sup>.

Las patologías derivadas de la masiva introducción de la tecnología en

---

<sup>18</sup> Más allá de todos los señalados existe una multiplicidad de factores de riesgo que pueden incidir en la aparición del tecnoestrés, pues se trata de un listado muy amplio. *Vid.* M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *Tecno-estrés y tecno-adicciones: su problemática calificación como contingencia profesional*, en A. GARCÍA DE LA TORRE (dir.), *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo*, UGT, 2016, p. 191.

<sup>19</sup> Sobre la cuestión, A. TODOLÍ SIGNES, *La evaluación de los trabajadores por parte de los clientes (la llamada “reputación digital”) y la Prevención de Riesgos Laborales*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 473 ss.

<sup>20</sup> M.T. IGARTUA MIRÓ, *Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la “fatiga” informática*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*, p. 620 ss.

<sup>21</sup> «Conformándose como una patología derivada de la interacción del trabajador con unas perjudiciales condiciones de trabajo, así como una inadecuada gestión del mismo que deteriora y produce el cansancio excesivo y progresivo del trabajador» (E. GONZÁLEZ COBALEDA, *Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de la situación y propuestas de mejora*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. extra. 1, p. 101).

la vida y en el trabajo mueven a reflexionar sobre las dificultades para la adaptación causadas por la falta de habilidad para tratar adecuadamente con tan ingente como imprescindible bagaje, hasta el punto de poder analizar, como ya se destacó, la posibilidad de abarcar conceptos como un nuevo enfoque de la discapacidad que se puede generar ante la falta de adaptación a los avances tecnológicos.

Para paliar dicha situación, y evitar que el trabajador tenga la obligación de estar conectado permanentemente a través de las nuevas tecnologías con su quehacer productivo, se ha introducido el denominado “derecho a la desconexión”<sup>22</sup> en el Reglamento UE 2016/679, del Parlamento y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RPD) y en su recepción a nivel interno en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)<sup>23</sup>, forzando a las empresas a poner en marcha políticas de modernización tecnológica que garanticen los derechos de los trabajadores.

Pero ¿se puede hablar propiamente, entre otras muchas cuestiones, de este derecho y esa necesidad de desconexión y solo atender urgencias?, ¿es realmente posible?, ¿el empleado se atreverá a no contestar a una llamada de la empresa o directa del empresario?, ¿cuál sería la reacción de este en tal caso?, ¿se puede creer realmente en esa desconexión en la práctica?

Lo cierto es que si no se regula adecuadamente el uso continuo de las nuevas tecnologías y TIC acaba transformándose en una perpetua disponibilidad, diluyéndose «los códigos de espacio y tiempo pues normalizan su uso durante las veinticuatro horas a escala planetaria». El derecho a la desconexión constituye así una réplica «frente a la dilución de los códigos de espacio y tiempo antes descrita. Y en este sentido, los ordenamientos dan carta de naturaleza a un “nuevo derecho” para garantizar las condiciones de descanso y el aislamiento de los trabajadores, pero también para preservar los derechos de conciliación de la vida personal

---

<sup>22</sup> Sobre la materia, M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*, en *esta Revista*, 2020, n. 1, p. 210 ss., o M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *El derecho a la desconexión: ¿“Novedad digital” o esnobismo del “viejo” derecho al descanso?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2017, n. 408, p. 167 ss.; M.C. ARRUGA SEGURA, *Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2021, n. 15, p. 58 ss.; F. TRUJILLO PONS, *Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo*, *ibidem*, 2023, n. 18, p. 128 ss.

<sup>23</sup> M. MIÑARRO YANINI, *El sistema de Prevención de Riesgos Laborales como garantía de efectividad del derecho a la desconexión*, o J.M. QUÍEZ MORENO, *La necesaria evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas para una correcta política empresarial y eficacia real de la desconexión digital*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *op. cit.*

y familiar en planos paralelos de protección»<sup>24</sup>.

Aunque bienvenidas sean todas las iniciativas en este aspecto apoyando todos los pasos emprendidos, aunque cabe pedir más, en tanto parece que no vienen sino a constituir un “parche”<sup>25</sup>, al no afrontar de manera global y transversal el problema, poniendo únicamente remedio a determinadas cuestiones consideradas más trascendentes por el legislador. La verdad es que aún quedan muchos tópicos fuera de ambas regulaciones, habida cuenta de que «la promulgación de una norma específica en materia de protección de datos aplicable a los centros de trabajo, aunque supone un avance, no resuelve, por tanto, todos los problemas suscitados en el ámbito laboral, dadas las situaciones heterogéneas y cambiantes en los diversos sectores productivos y, sobre todo, la constante innovación tecnológica y sus efectos en el seno de la empresa»<sup>26</sup>.

En este punto, la jurisprudencia ha sido, es y seguirá siendo fundamental en la construcción de un marco jurídico adecuado alrededor de todas estas cuestiones<sup>27</sup>. En este sentido, no faltan pronunciamientos que han señalado cómo la sobrecarga digital puede ser un factor de riesgo psicosocial y que deben evaluarse y aplicarse medidas protectoras, debiendo la sobreexposición digital que genera la organización contemporánea del trabajo en la persona del trabajador ser proporcionada, así como lo menos invasiva posible para su vida, tanto dentro de la jornada laboral como, de forma más intensa aún, fuera de ella<sup>28</sup>.

Igualmente, la negociación colectiva resulta fundamental, pues se erige en el medio para adaptar a las necesidades propias de cada empresa o sector de actividad, los mandatos legales y cualquier otro tipo de protocolo o formas de actuación en la materia de riesgos digitales. Ahora bien, lo cierto es que las normas colectivas se encuentran aún ciertamente huérfanas de previsiones en esta materia y, aun cuando en materia preventiva se pueden encontrar numerosas cláusulas, pocas son las que hacen referencia a los riesgos generados por las nuevas tecnologías.

---

<sup>24</sup> F. ALEMÁN PÁEZ, *op. cit.*, p. 12 ss.

<sup>25</sup> R. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, C. GONZÁLEZ VIDALES, *op. cit.*, p. 3.

<sup>26</sup> S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Aranzadi, 2019, p. 31.

<sup>27</sup> Al respecto, M.A. PURCALLA BONILLA, *Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2019, n. 218, pp. 74-77.

<sup>28</sup> En tal sentido, STSJ Asturias 27 diciembre 2017 (AS 3058), que establece, respecto al control vía GPS, cómo únicamente debe atenderse durante la jornada, obligando a la empresa a poner en marcha procedimientos que permitan desactivarlo, vulnerando toda extralimitación en el uso de este dispositivo, por una parte, el derecho a la intimidad, pero también, por otra, el derecho a la integridad (identidad) psicosocial.

#### 4. El contenido preventivo en torno a las nuevas tecnologías recogido en los convenios colectivos

Son numerosos los convenios que prevén medidas e incluyen cuestiones relativas a la Prevención de Riesgos Laborales frente a los riesgos tecnológicos y digitales. La remisión a la normativa general se produce al señalar cómo «en esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus normas de desarrollo», aun cuando matizando que «especialmente en lo que se refiere a usuarios de pantallas de visualización de datos (PVD)»<sup>29</sup>, en tanto «las partes se comprometen a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las contenidas en: [...] b) El Real Decreto 488/97, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen PVDs, y R.D. 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; c) La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo; [...] e) El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de PVD del Ministerio de Sanidad»<sup>30</sup>.

En algún supuesto la negociación, junto con la normativa anterior, se remite a las recomendaciones contenidas en:

- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo;
- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo;
- El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> Art. 29, Convenio colectivo de Recauchutados Córdoba; art. 106, Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro; art. 79.2, Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

<sup>30</sup> Art. 36, Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales.

<sup>31</sup> Art. 45, III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar.

Frente a la evaluación de riesgos en este ámbito, no faltan normas en torno a la materia de ergonomía y psicología aplicada, en la cual «serán de aplicación las normas y disposiciones sobre evaluación de riesgos psicosociales que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad a limitaciones de aireación, etc.»<sup>32</sup>.

Otras previsiones siguen un similar camino, ya que, «a la hora de realizar la evaluación de riesgos, pondrá especial atención en aquellos de carácter ergonómico y postural, así como el trabajo con video-terminales y pantallas de visualización [...]. Igualmente, se evitarán al máximo los riesgos psíquicos y organizacionales. A tal efecto el Departamento de Recursos Humanos velará para que no se produzcan dilatadas jornadas de trabajo o de presencia del personal en las instalaciones»<sup>33</sup>.

No faltan convenios que regulan específicamente la evaluación y control de Riesgos Psicosociales, directamente entroncados con las nuevas tecnologías en numerosos casos, de forma tal que «periódicamente se llevarán a cabo evaluaciones de los riesgos psicosociales con el objetivo de alcanzar un entorno adecuado para los/as Trabajadores/as. A tal efecto se establece con carácter general una periodicidad de 5 años, sin perjuicio de que puedan llevarse a cabo en un plazo distinto en función de las necesidades de cada momento. Si el plazo de tiempo propuesto fuera superior a 5 años se requerirá su aprobación por una mayoría de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, 2/3 de la parte social. [Así,] las Empresas se comprometen a utilizar los métodos de evaluación más adecuados en función del tipo de riesgo psicosocial que se quiera evaluar, haciendo el seguimiento conveniente conforme a los resultados obtenidos, de los que se derivarán las correspondientes medidas preventivas y/o oportunidades de mejora. La metodología será la misma para todas las Empresas, salvo en aquellas actuaciones puntuales que hagan conveniente un tratamiento específico más acorde al objeto establecido. En cualquier caso, para la determinación de la metodología a utilizar se requerirá la aprobación por una mayoría de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, 2/3 de la parte social»<sup>34</sup>.

Cuando la evaluación «exija la realización de mediciones, análisis o

---

<sup>32</sup> Art. 76, II Convenio colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios.

<sup>33</sup> Art. 69, IV Convenio colectivo de Movistar+ (DTS, Telefónica Audiovisual Digital y Compañía Independiente de Televisión).

<sup>34</sup> Art. 40, III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España.

ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en: a) Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo»<sup>35</sup>.

Destacar la existencia de convenios en los cuales se regula el desarrollo de una Prevención específica «en lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, las empresas, oído el Comité de Seguridad y Salud o la representación legal de las personas trabajadoras que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud de la persona trabajadora, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud de la persona trabajadora, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.», de forma tal que desde las empresas «se prestará especial atención para garantizar que de la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por las personas trabajadoras no se deriven riesgos para la seguridad y salud de los mismos»<sup>36</sup>.

En ocasiones se hace referencia a las competencias y facultades del comité de seguridad y salud en este ámbito, al destacar entre estas la participación «en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva»<sup>37</sup>.

Entre las funciones que se les pueden dar estos órganos cabe señalar cómo «el Comité de seguridad y salud laboral, como órgano paritario entre la Empresa y los/las trabajadores/as, velará, con las facultades que le otorga la normativa vigente, por el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Laboral y particularmente sobre los riesgos que puedan existir en el

---

<sup>35</sup> Art. 32, III Convenio colectivo estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS.

<sup>36</sup> Art. 79.2, Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

<sup>37</sup> Art. 40, Convenio colectivo de Michelin España Portugal para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo).

trabajo con video terminales»<sup>38</sup>.

En alguna entidad pública pueden encontrarse previsiones como la que establece que «el CGSSL entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral en la Empresa y específicamente en las siguientes cuestiones [...]: d) El estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías»<sup>39</sup>.

Ciertas normas, sin mencionar la materia preventiva, señalan cómo «las personas trabajadoras tienen derecho a recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo»<sup>40</sup>.

Respecto a la información y participación, pueden encontrarse previsiones convencionales destacando a los delegados de Prevención, pues la empresa mantendrá los medios adecuados para que «sean puntualmente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informados, los Delegados de Prevención podrán emitir sus opiniones, dictámenes, conclusiones o sugerencias, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales [...]. Del mismo modo, los citados Delegados de Prevención deberán ser informados de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores»<sup>41</sup>.

En materia de formación e información algún convenio señala que los trabajadores «tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo»<sup>42</sup>.

Asimismo, en determinados sectores «serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a los trabajadores acomodarse a los

---

<sup>38</sup> Art. 46, XI Convenio colectivo La Vanguardia Ediciones.

<sup>39</sup> Art. 92.6.4.d, III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E.

<sup>40</sup> Art. 63, Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España.

<sup>41</sup> Art. 59, Convenio colectivo del Grupo Nortegás (Nortegás Energía Distribución, NED España Distribución Gas, NED GLP Suministro y Nortegás Energía Grupo).

<sup>42</sup> Art. 76, II Convenio colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios.

cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías»<sup>43</sup>.

En materia de formación algún convenio establece que se garantizará «cualquiera que sea la modalidad o duración de su contrato, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia de seguridad y salud y, en particular en forma de informaciones e instrucciones tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo. Dicha formación deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos riesgos y repetirse periódicamente»<sup>44</sup>.

En este sentido, para algunas empresas «la formación es un valor estratégico que facilita tanto a las personas trabajadoras como a las Empresas, una mejor adaptación a las nuevas tecnologías, así como su adecuación a unos entornos laborales y de negocio en constante y permanente evolución. Por ello, todas las personas que componen las plantillas de las entidades tienen como uno de sus deberes laborales, la necesidad de una permanente actualización y adecuación de sus conocimientos y habilidades tecnológicas aprovechando los instrumentos formativos y medios que, con esta finalidad, las Empresas pongan a su disposición»<sup>45</sup>.

Otros consideran que dicha formación «constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención de riesgos laborales, por lo que la Empresa garantizará que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías»<sup>46</sup>.

Así, no faltan convenios que «consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional»<sup>47</sup>. En tal sentido «la Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo, como en el de las especialidades conexas. Para ello, se comprometen a acudir a los cursillos que se organicen, tanto interna como externamente, a

---

<sup>43</sup> Art. 70, Acuerdo marco del sector de la pizarra.

<sup>44</sup> Art. 72, Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España.

<sup>45</sup> Art. 74, XXIV Convenio colectivo del sector de la banca.

<sup>46</sup> Art. 65, Convenio colectivo de Nordex Energy Spain (centros de Navarra y Castellón).

<sup>47</sup> Art. 32, VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo.

tales fines»<sup>48</sup>. Esta formación «respetará el principio de igualdad de oportunidades, la diversidad y estará alineada con la estrategia de Iberdrola Grupo, impulsando: e) La digitalización y una cultura de aprendizaje alineada con los retos actuales y futuros»<sup>49</sup>.

Los hay que señalan que «con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en las empresas regidas por este convenio, las partes consideran que la misma debe orientarse a: [...] c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo»<sup>50</sup>.

Ahora bien, y por lo que aquí interesa, en este campo cabe destacar previsiones señalando que «se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud»<sup>51</sup>.

En materia de vigilancia de la salud es habitual establecer previsiones, especialmente en materia de pantallas de visualización, fijando obligaciones frente «a los/las usuarios/as de pantallas de visualización de datos (PVD), se les realizará una tonometría ocular cada 2 años, según recomendación del (INSSST). No PVD si PDV y habla de forma continuada no de forma discontinua (NTP 174)»<sup>52</sup>, llevando a cabo la empresa «revisiones médicas específicas para aquel personal que preste servicios frente a un ordenador»<sup>53</sup>.

En algunos ámbitos, se aplicarán los protocolos para los reconocimientos médicos «derivados de considerarse usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto

---

<sup>48</sup> Art. 11, III Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain.

<sup>49</sup> Art. 32, VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, el cual destaca cómo «para cada persona trabajadora, ocupación y polifunción o funciones asociadas, se estudiarán sus necesidades de formación a través de la detección de necesidades de formación anual y en cualquier momento, en caso de cambio de ocupación, y/o cambio tecnológico relevante. Adecuándose en cada momento a las necesidades tecnológicas, digitales y de habilidades necesarias para el correcto desarrollo de su puesto de trabajo».

<sup>50</sup> Art. 55, III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural.

<sup>51</sup> Art. 70, XX Convenio colectivo general de la industria química.

<sup>52</sup> Anexo 13, Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Siemens.

<sup>53</sup> Anexo III, VII Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial y Roca Sanitario.

reciente, y personas especialmente sensibles a determinados riesgos (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental)»<sup>54</sup>.

Igualmente, no faltan previsiones respecto a que «los reconocimientos médicos obligatorios se realizarán durante la jornada de trabajo y serán los siguientes: a) Cuando la persona empleada esté, o sea destinada a un puesto de trabajo en donde tengan que utilizar, en la mayor parte de su jornada laboral, pantallas informáticas, pasará una revisión oftalmológica en/a través de los Servicios Médicos del Centro [...]. Esta revisión se realizará anualmente o, antes, a petición de la persona interesada [...]. Si los Servicios Médicos detectaran en estas revisiones alguna anomalía de visión propondrán a la Dirección las medidas que al respecto se estimen oportunas»<sup>55</sup>.

También «se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso en la profesión bancaria, como pueden ser las pantallas de ordenador o similares incluyendo la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo»<sup>56</sup>.

En esta línea, en algunos casos se establece una pauta temporal, pues «la empresa garantizará la realización de al menos un reconocimiento médico anual, siendo éste realizado en óptimas condiciones e incluyendo el mismo la realización de una revisión oftalmológica y audiométrica, a aquellas personas trabajadoras que lo deseen y que habitualmente trabajen con pantallas de vídeo y/o equipos de sonido. El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá la necesidad de realizar reconocimientos médicos periódicos y específicos al personal que por su actividad se considere necesario»<sup>57</sup>. En otros convenios se establece que a estos trabajadores «se les realizará una tonometría ocular cada 3 años, según recomendación del INSHT»<sup>58</sup>.

La importancia que a la salud visual se pueda conceder en algunas empresas se plasma en la previsión de ayudas en este campo, pues «con el fin de preservar la visión de las personas trabajadoras de redacción que ejercen su labor (gráfica y/o literaria) diariamente con pantallas de

<sup>54</sup> Art. 39, Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales.

<sup>55</sup> Cláusula IX.8, II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife.

<sup>56</sup> Art. 61.6, XXIV Convenio colectivo del sector de la banca.

<sup>57</sup> Art. 68, IV Convenio colectivo de Movistar+.

<sup>58</sup> Anexo 15, Convenio colectivo de Siemens Mobility.

ordenador, tabletas, teléfonos móviles y otros soportes digitales en que se requiere una concentración máxima y continuada, y diligente en su atención y concentración, y puedan sufrir pérdida de visión por su tarea habitual y continuada o por un percance accidental en su quehacer laboral diario o necesiten, siempre por prescripción facultativa aportada documentalmente, el cambio de lentes, lentillas, e incluso una corrección visual por medio de una intervención quirúrgica, recibirán una subvención anual máxima de 350,00 euros por año y trabajador»<sup>59</sup>.

De especial interés e importancia en el ámbito de la vigilancia de la salud resultan previsiones relativas a la realización de estudios previos por parte de los Servicios médicos, los cuales «deben conocerse los riesgos de las nuevas tecnologías y llevar a cabo investigaciones y estudios epidemiológicos, continuando con esa larga tradición que tiene la Medicina del Trabajo como fuente de conocimientos, a fin de establecer conexiones etiológicas»<sup>60</sup>.

En el ámbito de las nuevas tecnologías, la desconexión resulta un punto de especial interés e importancia. Algún convenio señala la desconexión como un derecho del trabajador, por lo que no obliga, lo que puede generar problemas de ansiedad u otros, al determinar «que la desconexión digital es un derecho para las personas trabajadoras y no una obligación para la empresa, pudiendo escoger hacer uso o no. Este derecho se vería excepcionado para aquellas personas que ocupan puestos directivos con un cargo de responsabilidad en la empresa, cuyas funciones exigen plena disponibilidad, siendo estos puestos los que se recogen a continuación: Comité de Dirección, Directores de Negocio y Gerentes»<sup>61</sup>.

Pocas son las normas surgidas de la negociación que establecen este derecho a la desconexión como una parte de las obligaciones preventivas, pero resulta posible destacar cómo en ocasiones «se establece la necesidad de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante el

---

<sup>59</sup> Art. 23, Convenio colectivo de El Periódico de Catalunya para los años 2022 y 2023, el cual señala que «en el momento en que Empresa y la Representación de las personas trabajadoras consensuen un listado de centros colaboradores, será preceptivo acudir a los mismos para tener derecho a esta subvención. En todos los casos, será imprescindible para tener acceso a la subvención, la prescripción facultativa nominal del trabajador/a tanto en lo que respecta a la pérdida de visión como a las posibles intervenciones correctoras de la visión».

<sup>60</sup> Cláusula IX.7, II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife.

<sup>61</sup> Art. 65, Convenio colectivo de CTC Externalización, el cual señala estas cuestiones «sin perjuicio de lo anterior, a pesar de que la empresa se esfuerza en promover una cultura que disminuya las conexiones voluntarias realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria, éstas no serán consideradas contrarias al derecho a la desconexión o imputables a la empresa».

cumplimiento minucioso en lo concerniente a los tiempos de trabajo y a los mínimos períodos de descanso necesario, además de una conveniente organización y utilización de los recursos tecnológicos para la prestación del trabajo que garantice el derecho al descanso y a la conciliación de la vida familiar y laboral». En este sentido la norma prevé que las empresas elaboren «protocolos, instrucciones, guías y un plan acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC que evite el riesgo de fatiga informática, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria»<sup>62</sup>.

Se trata, entre otras cuestiones, de «mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras»<sup>63</sup>.

Una interesante medida con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, «la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción»<sup>64</sup>.

En ocasiones se destaca cómo, «en lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, y de conformidad con la normativa oficial sobre la materia, las empresas, oído el comité de seguridad y salud o la representación legal de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del personal, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del personal, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, ruidos, etc.»<sup>65</sup>.

Respecto a estas video terminales se pueden encontrar previsiones respecto a la sustitución de actividades o, en su defecto, al descanso de su uso, como aquellas en las que «la Dirección de la Empresa procurará que la organización del trabajo en todos los puestos con video terminales esté programada de tal manera que permita sustituir la actividad en el video

---

<sup>62</sup> Art. 18.7, Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022.

<sup>63</sup> Anexo 4, Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones.

<sup>64</sup> Art. 53.4, VIII Convenio colectivo de Decathlon España.

<sup>65</sup> Art. 55, Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el período 2019-2022.

terminal por otra distinta dentro de su trabajo. Sólo en aquellos supuestos en los que la organización del trabajo impida la realización de actividades alternativas al trabajo ante el video terminal, tendrá derecho el trabajador a un periodo de descanso de diez minutos dentro de cada hora de trabajo efectivo ante dicho video terminal, sin que por ningún motivo tales descansos puedan ser acumulables»<sup>66</sup>.

En otros se matiza que, «además de los descansos señalados en este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, disfrutará de ocho pausas de cinco minutos cada una de ellas, en jornadas de trabajo de 8 horas. Para jornadas inferiores a ocho horas, se tendrá derecho a tantas pausas de forma proporcional a la parte de la jornada reducida. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí»<sup>67</sup>.

En este sentido, el trabajo «en terminales de ordenador conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual quienes presten su servicio en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo laboral. Igualmente, disfrutarán de una pausa mínima de 10 minutos por cada dos horas de trabajo continuado en pantallas en el caso en que por razones organizativas deba permanecer más de ese tiempo trabajando en pantallas»<sup>68</sup>.

De tal forma, «todos aquellos trabajadores que utilicen de modo continuado pantallas de ordenador, tendrán derecho a un descanso de 5 minutos por cada hora de trabajo efectivo, que nunca serán compensables económicamente ni acumulables. [En este sentido y] a tales efectos y teniendo en cuenta la organización del trabajo, los superiores funcionales distribuirán la forma en que hayan de disfrutarse estos descansos, para asegurar la continuidad de la operación»<sup>69</sup>.

---

<sup>66</sup> Art. 61, Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Diario ABC.

<sup>67</sup> Art. 37, Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, que establece que «corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución [...]. En el Área de prestaciones de la División de Contact Center, el tiempo mínimo entre llamada será de 7 segundos».

<sup>68</sup> Art. 49, Convenio colectivo de Uniprex.

<sup>69</sup> Art. 51, XI Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig, sucursal en España.

De evidente interés, aun cuando no incluyan previsiones específicamente preventivas, resultan las estipulaciones sobre la implantación de nuevas tecnologías, pues el Comité de Empresa «será informado con la debida antelación por la Dirección de los planes de reconversión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo», lo que debería incluir las cuestiones relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, en tanto en cuanto «la Dirección se compromete a mantener con dicho Comité un sistema de seguimiento permanente hasta la implantación de la nueva tecnología y sus consecuencias en los sectores afectados», promoviendo, como consecuencia de las renovaciones tecnológicas «las acciones necesarias para favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado»<sup>70</sup>.

En ocasiones se prevé un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes y que las modificaciones sean comunicadas «con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo»<sup>71</sup>, aspectos éstos sobre los que «deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función [...] [implicando la introducción de nuevas tecnologías], si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales»<sup>72</sup>.

En esta línea, «toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las personas trabajadoras afectadas»<sup>73</sup>.

A veces en materias como coordinación de actividades empresariales se pueden encontrar previsiones estableciendo que «en toda modificación

---

<sup>70</sup> Art. 33, Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Diario ABC.

<sup>71</sup> Art. 11, Convenio colectivo de CEPL Iberia. «Las personas trabajadoras destinadas al puesto de trabajo modificado recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la Empresa o bien a través de planes de formación concertados con el Servicio Público de Empleo Estatal u otros Organismos competentes. Del régimen de dicha formación: trabajadores afectados, características, duración, horario y presupuestos a ella dedicados, se dará información a los Representantes de los Trabajadores».

<sup>72</sup> Art. 10, XX Convenio colectivo general de la industria química.

<sup>73</sup> Art. 76, II Convenio colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios.

del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones»<sup>74</sup>.

Una forma poco recogida en los convenios en relación con las nuevas tecnologías y la digitalización la constituye la posibilidad de la aparición de casos de ciberacoso, estableciendo una «tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el “ciberacoso laboral” en sus diferentes manifestaciones», de forma tal que «se hace preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, como complemento necesario al “Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo”»<sup>75</sup>.

Así, algún convenio ha establecido la definición del ciberacoso laboral como «todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, ocasional o única pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica)», al tiempo que se ha establecido la delimitación de posibles conductas que se entienden como constitutivas de ciberacoso laboral, en tanto en cuanto todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso «se pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando por general, un mal ambiente de trabajo

---

<sup>74</sup> Art. 43, Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional.

<sup>75</sup> Anexo V.2.18, II Convenio colectivo de Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, el cual destaca cómo «es indudable que los avances tecnológicos y las TICs provocan que estemos ante una nueva realidad, haciendo más ágil nuestro entorno y a la sociedad, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y a la propia sociedad. Entre estos nuevos riesgos destaca el denominado “ciberacoso laboral”, ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras».

con importantes repercusiones en la salud de la empresa», de forma tal que, a modo de «catálogo inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de “ciberacoso laboral” en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador»<sup>76</sup>.

## 5. A modo de breve conclusión

La influencia que todos los cambios y avances han tenido, están teniendo y tendrán en un futuro en materia preventiva es amplia y fuerte. A la vista de lo ya experimentado y todo lo que ya es presente en el actual mundo del trabajo, pretender conjeturar o avanzar mínimamente lo que aún está por llegar es prácticamente ciencia ficción y contagia cierto vértigo si se atiende a cuestiones como las nuevas formas de trabajo con el avance de la externalización y el teletrabajo, la digitalización, los riesgos psicosociales emergentes, el tecnoestrés, el creciente envejecimiento, la dificultad de la desconexión tecnológica y su influencia en el ser humano, la nanotecnología, la robótica... La respuesta en este ámbito del conocimiento y en el Derecho Laboral en general resulta aún parca e insuficiente, pero con muy diversas orientaciones. Evidentemente, los

---

<sup>76</sup> Anexo V.2.18, II Convenio colectivo de Telefónica de España, Telefónica Móviles España y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, de acuerdo con el cual, «en los supuestos de ciberacoso se aplicará el procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral previsto en el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas (Anexo VII). Asimismo, le resulta de aplicación lo establecido en el artículo 168 del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas en cuanto en el mismo se regula de manera específica la utilización de dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistema de mensajería y herramientas sociales y colaborativas, acceso a internet».

cambios y la apertura de nuevos caminos de adaptación requiere de un amplio estudio, precisando los criterios jurídicos de tiempo para solidificarse, sin embargo, y aun cuando el Derecho siempre va por detrás de las necesidades sociales, en este punto no se puede ir con retraso ante la importancia de los bienes a proteger y las repercusiones que a todos los niveles, y muy especialmente en el mundo del trabajo, poseen en nuestra sociedad los avances científicos y tecnológicos.

Las posibilidades, por tanto, son múltiples y muchas las vías a explorar y aunque, eso sí, la respuesta, por el momento, de los reguladores del mundo del trabajo está siendo, inicialmente, de enfoque, cabe analizar ideas como un nuevo enfoque de la discapacidad que se puede generar ante la falta de adaptación a los avances tecnológicos, la velocidad de los cambios en el mundo laboral notablemente incrementada o los efectos sobre el sistema de cotización de la posible disminución en la cantidad de empleo estable que conllevará la paulatina automatización y nuevas formas de organización empresarial que ya estamos viviendo.

Por su parte, los convenios abordan desde distintas perspectivas la cuestión de las nuevas tecnologías, digitalización y Prevención de Riesgos Laborales. Sin embargo, no son demasiado numerosas las cláusulas convencionales sobre la materia de manera específica.

Generalmente, las normas se centran en su mayoría en la cuestión relativas a los riesgos generados por el uso continuado de pantallas de visualización en el trabajo.

Como norma general, se reconoce en la mayor parte de los convenios el derecho a la desconexión digital. Ahora bien, rara vez se especifica nada respecto a la parte preventiva que comporta este tipo de medidas. Básicamente se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada 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. Sin embargo, son escasos los convenios que lo abordan también desde un necesario punto de vista prevencionista.

## 6. Bibliografía

- ALEMÁN PÁEZ F. (2017), *El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail n° 2016-1088*, en *Trabajo y Derecho*, n. 30, pp. 12-33
- ÁLVAREZ CUESTA H. (2017), *El futuro del trabajo vs. el trabajo del futuro*, Colex
- ARRUGA SEGURA M.C. (2021), *Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 15, pp. 1-27
- CASSINI GÓMEZ DE CÁDIZ J. (2018), [\*¿Influyen los cambios tecnológicos en la prevención de riesgos laborales? Algunas implicaciones jurídicas\*](#), en [www.legaltoday.com](http://www.legaltoday.com), 5 marzo
- CRUZ VILLALÓN J. (2020), *El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Aranzadi
- DE VICENTE PACHÉS F. (2020), *Acoso en el trabajo por medio de dispositivos digitales y su repercusión en la salud de la persona trabajadora: ¿no es momento de tomarnos en serio su prevención?*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Aranzadi
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J. (2018), *Ponencia: Prevención de riesgos psicosociales causados por las nuevas tecnologías*, en *Revista Jurídica de la Universidad de León*, n. 5, pp. 171-172
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R. (2018), *Ponencia: Las adicciones provocadas por la utilización de las nuevas tecnologías: ¿nuevos factores de riesgo psicosocial?*, en *Revista Jurídica de la Universidad de León*, n. 5, pp. 166-167
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R., GONZÁLEZ VIDALES C. (2020), [\*El control empresarial del uso de las redes sociales en el lugar de trabajo: alcance y confines\*](#), en [\*Noticias CIELO\*](#), n. 5, pp. 1-14
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J. (2019), *Prevención de Riesgos Laborales y empresa: obligaciones y responsabilidades*, Aranzadi
- GONZÁLEZ COBALEDA E. (2019), *Digitalización, factores y riesgos laborales: estado de la situación y propuestas de mejora*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. extra. 1, pp. 85-112
- IGARTUA MIRÓ M.T. (2020), *Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la “fatiga” informática*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Aranzadi
- LÓPEZ RODRÍGUEZ J. (2018), *Caracterización jurídica del ciberacoso laboral*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo. Un reto del siglo XXI*, Wolters Kluwer

- MARTÍN O. (2018), *La transformación digital debe reafirmar a la persona como el centro de la prevención de riesgos laborales*, en [www.muycomputerpro.com](http://www.muycomputerpro.com), 16 abril
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO (2015), *Industria conectada 4.0. La transformación digital de la industria española*
- MIÑARRO YANINI M. (2020), *El sistema de Prevención de Riesgos Laborales como garantía de efectividad del derecho a la desconexión*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Aranzadi
- MOLINA NAVARRETE C. (2019), *La gran transformación digital y bienestar en el trabajo: riesgos emergentes, nuevos principios de acción, nuevas medidas preventivas*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. extra. 1, pp. 5-26
- MOLINA NAVARRETE C. (2019), *Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío*, en *Diario La Ley*, n. 9452, pp. 1-19
- OECD (2019), *How's Life in the Digital Age? Opportunities and Risks of the Digital Transformation for People's Well-being*
- OIT (2019), *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar cien años de experiencia*
- PALOMO ZURDO R.J., REY PAREDES V. (2019), *Retos e incertidumbres del proceso de transformación digital de la economía y de la sociedad*, en *Derecho Digital e Innovación*, n. 3, pp. 1-20
- PURCALLA BONILLA M.A. (2019), *Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 218, pp. 55-86
- QUÍEZ MORENO J.M. (2020), *La necesaria evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas para una correcta política empresarial y eficacia real de la desconexión digital*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Aranzadi
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S. (2019), *Derechos laborales digitales: garantías e interrogantes*, Aranzadi
- TODOLÍ SIGNES A. (2020), *La evaluación de los trabajadores por parte de los clientes (la llamada "reputación digital") y la Prevención de Riesgos Laborales*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Aranzadi
- TRUJILLO PONS F. (2023), *Unas notas al incipiente cuerpo de doctrina judicial sobre el derecho a la desconexión digital en el trabajo*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 18, pp. 1-27

- 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
- VALLECILLO GÁMEZ M.R. (2017), *El derecho a la desconexión: ¿“Novedad digital” o esnobismo del “viejo” derecho al descanso?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 408, pp. 167-178
- VALLECILLO GÁMEZ M.R. (2016), *Tecno-estrés y tecno-adiciones: su problemática calificación como contingencia profesional*, en A. GARCÍA DE LA TORRE (dir.), *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo*, UGT

# 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](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

