LA CARGA MENTAL Y LA HIPERCONEXIÓN DIGITAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EMERGENTE

MENTAL WORKLOAD AND DIGITAL HYPER-CONNECTIVITY AS AN EMERGING PSYCHOSOCIAL RISK

Olaya Martín Rodríguez
Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad a Distancia de Madrid
ORCID: 0000-0002-0075-9426

RESUMEN

Palabras clave: carga mental digital, riesgos psicosociales, teletrabajo, desconexión digital

El trabajo analiza la carga mental digital y la hiperconexión como riesgos psicosociales que hoy se sitúan en el centro del deber preventivo y de la ordenación del tiempo de trabajo. Partiendo del art. 40.2 CE y de la regulación del Estatuto de los Trabajadores (ET), se sostiene que la digitalización y el teletrabajo están desdibujando los límites tradicionales de jornada y descanso, con impacto directo sobre la salud. La Ley de trabajo a distancia (LTD) refuerza la exigencia de una protección equivalente a la presencial y proyecta íntegramente el deber de seguridad de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), obligando a evaluar y gestionar riesgos organizativos y psicosociales, no solo los ergonómicos. En el trabajo a distancia, la prevención se desplaza del control del espacio al análisis de la organización: ritmos de comunicación, tiempos de disponibilidad, presión de respuesta e interrupciones tecnológicas. La jurisprudencia reciente consolida una visión material de la evaluación psicosocial y vincula la desconexión digital con la tutela efectiva del descanso y la salud mental. Finalmente, se examinan las responsabilidades empresariales (administrativas, civiles e incluso penales) y se subraya la necesidad de integrar indicadores digitales en la evaluación y de adoptar medidas técnicas y organizativas, con un papel decisivo de la negociación colectiva.

ABSTRACT

Key words: *digital mental load, psychosocial risk, telework, digital disconnection*

The paper analyzes digital mental load and over connection as psychosocial risks that today are at the center of preventive duty and the organization of working time. Based on Article 40.2 of the Spanish Constitution and the regulation of the Workers' Statute, it argues that digitalization and teleworking are blurring the traditional boundaries of work hours and rest, with a direct impact on health. LTD strengthens the requirement for protection equivalent to that in face-to-face work and fully projects the safety duty of the Occupational Risk Prevention Law, obliging the assessment and management of organizational and psychosocial risks, not just ergonomic ones. In remote work, prevention shifts from controlling the physical space to analyzing organization: communication rhythms, availability times, response pressure, and technological interruptions. Recent case law consolidates a material view of psychosocial assessment and links digital disconnection with the effective protection of rest and mental health. Finally, business responsibilities (administrative, civil, and even criminal) are examined, and the need to integrate digital indicators into the assessment.

Recepción original: 24.02.2026. Aceptación: 28.03.2026

ÍNDICE

1. La jornada en la era digital: hiperconectividad, carga mental y deber empresarial de protección
2. La incorporación de los riesgos psicosociales al núcleo del deber preventivo: carga mental y exigencia cognitiva
3. El marco legal del trabajo a distancia ante los riesgos psicosociales de la era digital
4. Resoluciones judiciales recientes: hacia el reconocimiento explícito de la carga mental y la hiperconexión digital como riesgos psicosociales
5. Responsabilidad jurídica de la empresa ante los riesgos psicosociales digitales
6. Evaluación y prevención de riesgos psicosociales y carga mental digital
7. Propuestas de mejora y conclusiones

1. LA JORNADA EN LA ERA DIGITAL: HIPERCONECTIVIDAD, CARGA MENTA Y DEBER EMPRESARIAL DE PROTECCIÓN

La digitalización del trabajo, que comenzó como una promesa de flexibilidad y autonomía, ha ido modificando las fronteras y características de nuestras jornadas laborales. El despliegue masivo del teletrabajo y de los modelos híbridos, impulsado primero por la urgencia y después por la conveniencia, ha trastocado la forma en que concebimos el tiempo y el espacio que separan la vida profesional de la personal. Allí donde antes se levantaban fronteras nítidas (lugar o centro de trabajo, horario que ordenaba el día, el tiempo de descanso en la vida privada) ahora se despliega un territorio continuo, en el que las exigencias del trabajo se introducen en la vida cotidiana. El teletrabajo ha abierto un espacio ambiguo en el que conviven la autonomía y la intromisión, la flexibilidad y la invasión invisible del tiempo personal.

En este escenario, la hiperconectividad digital emerge como uno de los vectores más determinantes (y paradójicamente más ignorados) del nuevo malestar laboral. La omnipresencia de dispositivos inteligentes, la proliferación de herramientas colaborativas y la lógica acelerada de las comunicaciones instantáneas han configurado un entorno donde la atención se ve fragmentada y el descanso interrumpido. El simple sonido de una notificación, la irrupción inesperada de un mensaje, la invitación intempestiva a una reunión virtual o la necesidad de responder a correos que nunca duermen, genera una carga cognitiva constante difícil de metabolizar.

Este fenómeno, identificado como "fatiga digital" o "sobrecarga informática", no es, ni puede ya considerare, una mera incomodidad asociada a los nuevos ritmos tecnológicos. Es, en su esencia, un riesgo psicosocial que se despliega silenciosamente y cuya naturaliza insidiosa reside en que se confunde, a menudo,

con la propia lógica organizativa, se interioriza como una obligación tácita, se normaliza como parte inevitable del desempeño profesional y se soporta como prueba de compromiso[1]. Y, sin embargo, sus efectos sobre la salud mental y física son cada vez más evidentes, perturbación del sueño, ansiedad sostenida, sensación de vigilancia, agotamiento emocional y deterioro progresivo de la capacidad de concentración[2].

Este artículo parte de una premisa sencilla, la jornada no es una variable neutra, sino una institución estructural del contrato de trabajo que delimita el poder empresarial y protege espacios irrenunciables de recuperación personal. De ahí que la Constitución, en su art. 40.2, y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), junto con la normativa sobre jornadas especiales, sitúen la limitación del tiempo de trabajo en el núcleo de las garantías laborales. Sin embargo, la realidad digital ha introducido nuevas formas de intensificación (saturación informativa, multitarea, presión de respuesta, monitorización y conectividad continua) que ya no pueden abordarse únicamente con las herramientas tradicionales de ordenación horaria, sino que exigen una lectura preventiva renovada.

En ese marco, el trabajo examina cómo el deber general de protección de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) debe integrar plenamente estos riesgos emergentes, con especial atención al trabajo a distancia. La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD) al asegurar una protección equivalente a la presencial y al reorientar la evaluación hacia factores organizativos, obliga a desplazar el foco desde el espacio físico de prestación hacia la organización digital del trabajo: ritmos de comunicación, tiempos de disponibilidad y diseño tecnológico del proceso productivo. Sobre esta base, se analiza la progresiva respuesta judicial y la consolidación del derecho a la desconexión como garantía funcional del descanso y de la salud mental, así como las implicaciones de responsabilidad empresarial y las exigencias metodológicas de una evaluación psicosocial que incorpore variables digitales.

[1] EU-OSHA, *Psychosocial risks and stress at work,* Luxembourg, 2014, p. 16.

[2] Monereo Pérez, J.L., *La transformación digital del trabajo y el Derecho del Trabajo,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 177-185.

2. LA INCORPORACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES AL NÚCLEO DEL DEBER PREVENTIVO: CARGA MENTAL Y EXIGENCIA COGNITIVA

La materia tratada en este estudio conecta de forma inmediata con el núcleo esencial de la regulación del tiempo de trabajo. La jornada no es un aspecto accesorio, sino un componente determinante de la relación laboral, cuya configuración condiciona el reparto efectivo del poder empresarial y la protección de los derechos de la persona trabajadora. Esta centralidad se aprecia con mayor nitidez en escenarios contemporáneos (como el teletrabajo o la creciente digitalización de los procesos productivos) que están redefiniendo los límites temporales tradicionales y plantean nuevos desafíos normativos.

Desde una perspectiva jurídica, el artículo 40.2 de la Constitución Española sitúa el descanso y la limitación de la jornada como objetivos prioritarios de la política social y económica, subrayando su función garantista. El ET, en la sección quinta de su Capítulo II, desarrolla este mandato constitucional a través de un conjunto de reglas que estructuran el tiempo de trabajo, complementadas por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. A ello se añade la extensa normativa de prevención de riesgos laborales, que integra los aspectos temporales del trabajo como factores decisivos para preservar la salud, especialmente en lo relativo a la fatiga, el estrés y la carga mental[3].

En esta línea, conviene recordar que el artículo 15 de la LTD, remite expresamente a la LPRL y a su normativa de desarrollo para todo lo relativo a la protección de la salud de quienes prestan servicios a distancia. Esta remisión no es meramente formal, supone que el deber general de protección del artículo 14 LPRL se proyecta íntegramente sobre este colectivo, obligando a la empresa a adoptar "cuantas medidas sean necesarias" para garantizar un nivel de seguridad y salud equivalente al del trabajo presencial. Ello exige una gestión preventiva continuada, orientada a mantener y mejorar los estándares de protección existentes.

Bajo este marco, la empresa debe desplegar todas las actuaciones que conforman el ciclo preventivo, como son la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la formación e información específicas, la vigilancia de la salud en los términos previstos legalmente y la atención a las personas especialmente sensibles. Ninguno de estos elementos queda excluido por el hecho de que la actividad se realice desde el domicilio o desde el lugar elegido por la persona trabajadora.

En materia de evaluación de riesgos, el legislador enfatiza la importancia de no soslayar los factores ergonómicos y psicosociales derivados de una

[3] Rodríguez Escanciano, S., *La salud mental de las personas trabajadoras: tratamiento jurídico preventivo en un contexto productivo postpandemia,* Tirant lo Blanch, 2022, pp. 129-131.

organización inadecuada del trabajo, especialmente relevantes en contextos de trabajo remoto. A ello se suma la aplicación del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, cuyos artículos 3 y 4 establecen obligaciones precisas para los puestos con pantallas de visualización de datos. Dichas obligaciones incluyen la valoración de los posibles riesgos para la vista, los trastornos musculoesqueléticos, e indirectamente la carga mental[4]. Asimismo, deben respetarse las exigencias relativas a las características del puesto de trabajo, los tiempos máximos de atención continuada a la pantalla y el nivel de concentración requerido, parámetros esenciales para una evaluación adecuada en situaciones de teletrabajo.

El artículo 14 de la LPRL constituye, por tanto, el eje estructural del sistema preventivo al consagrar el deber empresarial de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud. La amplitud con la que se formula este deber (que abarca todos los riesgos derivados del trabajo, sean físicos, ergonómicos, organizativos o psicosociales) exige una lectura evolutiva que permita integrar en su perímetro aquellos factores emergentes que caracterizan el actual modelo productivo digitalizado. Como subraya la doctrina más autorizada, los riesgos psicosociales "aparecen como un problema de salud laboral de primera magnitud en el actual contexto productivo caracterizado por la revolución infotecnológica"[5], lo que revela su incardinación plena en el ámbito de protección del artículo 14 LPRL.

En efecto, la expansión de la digitalización, la intensificación del trabajo y la continua conectividad que caracterizan el empleo contemporáneo desplazan la atención preventiva hacia riesgos ligados a la organización del trabajo, entre los que destacan la carga mental, la exigencia cognitiva y la hiperconectividad digital. Así pues, como señala Rodríguez Escanciano, "el incremento del estrés laboral provocado por la implantación de nuevas tecnologías está ampliamente estudiado y se asocia directamente a estresores mentales derivados del ritmo acelerado de

[4] Aunque el RD 488/1997 no conceptualiza expresamente la carga mental como riesgo psicosocial, sí incorpora exigencias ergonómicas y organizativas dirigidas a evitar la sobrecarga cognitiva derivada del trabajo con pantallas de visualización de datos, anticipando las actuales preocupaciones sobre la intensificación digital del trabajo y la fatiga mental asociada a la interacción continua con sistemas informáticos. En particular, el Anexo del RD impone criterios sobre el diseño del software, la presentación de información, la adaptación del ritmo de trabajo y la necesidad de pausas o cambios de actividad, anticipando así los actuales planteamientos de la ergonomía cognitiva y de la prevención de riesgos psicosociales. Estas previsiones, aunque formuladas en clave ergonómica, permiten interpretar el Real Decreto como un precursor del enfoque psicosocial contemporáneo, en la medida en que reconoce implícitamente la dimensión cognitiva del trabajo digital y su potencial impacto sobre la salud mental de las personas trabajadoras.

[5] Rodríguez Escanciano, S., "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores". Aspectos preventivos y reparadores", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social,* nº2, 2021, p. 22.

trabajo, la saturación informativa, la multitarea, la automatización y la presión constante de disponibilidad"[6]. Estas condiciones, lejos de constituir manifestaciones periféricas del malestar laboral, se inscriben con especial intensidad en el núcleo duro del deber preventivo, pues afectan directamente a la salud mental y a la estabilidad emocional de la persona trabajadora[7].

Por su parte, el artículo 16 LPRL, al imponer que la evaluación de riesgos comprenda todos aquellos factores identificables que puedan afectar a la salud, impone una lectura dinámica que obliga a incorporar estas nuevas formas de riesgo. Así, como la doctrina científica asegura la digitalización genera aislamiento, incremento del ritmo de trabajo, mayor presión, intensificación de la carga mental, supervisión constante y disolución de los límites entre tiempo de trabajo y de descanso[8]. Todos estos elementos encajan en la categoría de riesgos psicosociales cuya identificación, evaluación y planificación forman parte indisoluble de las obligaciones empresariales.

En este escenario, fenómenos como la sobrecarga cognitiva, la tecnoansiedad, la tecnofatiga o la tecnoinvasión adquieren una relevancia jurídica relevante. Estas manifestaciones no solo reflejan una transformación profunda del entorno laboral, sino que representan riesgos jurídicamente relevantes que deben ser objeto de evaluación, planificación y control preventivo[9]. La carga mental digital y la hiperconexión, en particular, dejan de ser síntomas difusos del malestar contemporáneo para convertirse en riesgos plenamente reconocidos en la literatura especializada y vinculados directamente a la obligación empresarial de proteger la salud mental de las personas trabajadoras[10]. Tales manifestaciones evidencian que la carga mental digital no es un efecto colateral del trabajo moderno, sino un riesgo psicosocial emergente que requiere ser incorporado explícitamente a la evaluación de riesgos conforme al artículo 16 LPRL. En estas circunstancias, la hiperconexión digital y la exigencia cognitiva derivada de los entornos hiperacelerados deben ser consideradas como factores de riesgo plenamente incardinados en el deber preventivo empresarial, no solo por su impacto en la salud mental, sino por su

[6] Íbidem p. 24-26.

[7] European Agency for Safety and Health al Work (EU-OSHA), "Digital technologies at work and psychosocial risks: evidence and implications for occupational safety and health", Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2024, pp. 10-12.

[8] En este sentido véase: González Cobaleda, E., *La evaluación de los riesgos psicosociales en el mundo laboral actual, digital, ecológico e inclusivo. Desafíos jurídicos y de operatividad práctica,* Granada, Comares, 2022, donde se desarrolla la idea de que los riesgos psicosociales no son periféricos, sino que forman parte del núcleo de la obligación de evaluación y planificación.

[9] López Fernández, R., "Riesgos del teletrabajo y derecho a la desconexión digital. Especial referencia al profesorado de secundaria", *Revista Justicia & Trabajo,* n.º 4, 2024,

[10] Igartua Miró, M. T., "Digitalización, monitorización y protección de la salud más allá de la fatiga informática", en *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital,* Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A. (coords.), Aranzadi, 2020, p.622,

directa vinculación con la calidad del trabajo y la sostenibilidad del rendimiento laboral[11].

Desde esta perspectiva, los artículos 14 y 16 LPRL obligan a reinterpretar los instrumentos clásicos de prevención a la luz de las transformaciones tecnológicas, incorporando metodologías que permitan identificar adecuadamente los efectos del trabajo digitalizado sobre la mente y el bienestar psicosocial de quienes lo desempeñan. No se trata simplemente de adaptar herramientas ya existentes, sino de asumir que la intensificación tecnológica configura un nuevo escenario laboral en el que la carga mental, la hiperconectividad y la fatiga informacional se han convertido en factores centrales para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

3. EL MARCO LEGAL DEL TRABAJO A DISTANCIA ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA ERA DIGITAL

La regulación del trabajo a distancia, articulada inicialmente en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y posteriormente consolidada en la LTD ha configurado un marco jurídico propio para un modo de prestación laboral que se ha convertido en rasgo definitorio en la actualidad. Lejos de limitarse a ordenar una modalidad contractual, esta normativa propone una revisión profunda del modo en que la prevención de riesgos debe operar en entornos donde el trabajo se desmaterializa y se desplaza hacia espacios privados, acompañando a la persona trabajadora a través de dispositivos que no conocen fronteras físicas ni temporales[12].

El legislador, plenamente consciente de las tensiones que el trabajo a distancia introduce en el modelo preventivo clásico, erige en el artículo 4 de la LTD un principio que actúa como eje vertebrador de todo el sistema, que no es otro que el derecho de las personas que trabajan a distancia a recibir una protección equivalente a la dispensada en el trabajo presencial. Esta equiparación no puede entenderse como un mero recordatorio programático, sino como una exigencia jurídica que surge de la constatación de que el marco tradicional de la LPRL fue concebido para un modelo productivo fordista, asentado sobre la suposición de que la empresa controla inmediata y físicamente el entorno de trabajo. Sin embargo, la deslocalización espacial propia del trabajo a distancia deshace esa premisa y, con ello, arrastra consigo el riesgo de que la distancia física se traduzca en una distancia

[11] González Cobaleda, E., *La evaluación de los riesgos pscosociales* (op.cit.).

[12] Sobre esta cuestión véase Bini, S., "Trabajo digital y riesgos psicosociales: estrategias y propuestas" en Ortega Lozano, P., Guindo Morales, S. y López Insua, B. (Dirs.), *Retos tecnológicos en el derecho de la protección laboral y de la seguridad social: por una correcta transferencia del conocimiento en el sector legal,* Barcelona, Atelier, 2024.

en la protección, generando un espacio laboral de tutela atenuada[13]. De ahí que el legislador introduzca, en el propio núcleo de la norma, un mandato de igualdad de trato y de oportunidades que proyecta sus efectos más allá del plano estrictamente contractual. Este principio opera como un dique frente a cualquier interpretación que pretenda justificar la relajación de los estándares preventivos bajo el pretexto de que la prestación se realiza desde el domicilio o desde un entorno elegido por la persona trabajadora.

En consecuencia, todo entorno laboral, aun cuando se sitúe fuera del centro físico de la empresa, debe asegurar un nivel equivalente de tutela frente a los riesgos derivados de la prestación del servicio. Ello incluye, de manera especial, los riesgos emergentes asociados a la digitalización, la intensificación comunicativa y la reorganización del tiempo de trabajo que caracterizan al trabajo remoto. En tal sentido, la LTD ha mostrado cierta sensibilidad hacia estos nuevos riesgos, aunque lo ha hecho de forma insuficiente, mediante menciones genéricas no acompañadas de pautas metodológicas claras ni de obligaciones adicionales para las empresas.

Desde esta perspectiva, la igualdad preventiva proclamada por el artículo 4 de la Ley 21/2021 no puede limitarse a un paralelismo formal con el trabajo presencial. Exige repensar el alcance mismo del deber de protección empresarial en contextos en los que el poder de dirección se ve constreñido por derechos fundamentales como la intimidad o la inviolabilidad del domicilio[14]. Es decir, el artículo 4 de la LTD materializa el deber empresarial de gestionar adecuadamente los ritmos comunicativos, los tiempos de disponibilidad, las cargas mentales derivadas de la multitarea y los riesgos asociados a la permanente conexión.

Por su parte, los artículos 15 y 16 de la LTD incorporan dos precisiones de notable transcendencia dogmática y práctica para la configuración del sistema preventivo en el trabajo a distancia[15]. El artículo 15 de la LTD consagra que la evaluación de riesgos debe circunscribirse a aquellos espacios en los que la empresa disponga de una capacidad real y efectiva de control, evitando así toda interpretación expansiva que pudiera convertir el domicilio en un ámbito sujeto a fiscalización empresarial. Se trata de una delimitación que pretende conciliar dos exigencias jurídicas de gran intensidad[16]. Por un lado, el deber empresarial

[13] Alegre Nueno, M. y Ercoreca de la Cruz, A., "La prevención de riesgos laborales y la desconexión digital en el trabajo", *La desconexión digital en el trabajo,* (Coords. Toscani Giménez, D. y Trujillo Pons, F.), Thomson Reuters, 2020, pp.141-190.

[14] Rodríguez Escanciano, S., "Posibilidades y límites en el control de los correos electrónicos de los empleados públicos a la luz de la protección de datos", *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas,* nº16, 2019, p. 112.

[15] Moreno Solana, A., "La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales", *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales,* nº 8, 2022, p. 117.

[16] Mella Méndez, L., "Prólogo" en Mella Méndez, L. (Dir.)*, El teletrabajo en España: aspectos teóricos y prácticos de interés,* Madrid, Wolters Kluwer, 2017, p. 13.

de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; y por otro, la necesidad de preservar la intimidad personal y familiar de la persona trabajadora, especialmente reforzada cuando el domicilio deviene lugar de prestación de servicios[17]. Con esta restricción, el legislador rechaza expresamente cualquier lectura expansiva de la prevención que pudiera convertir la vivienda en un espacio sujeto a fiscalización empresarial, recordando que el poder de dirección no puede desbordar los límites constitucionales del art. 18 CE[18].

Ahora bien, este equilibrio no puede ser leído en clave restrictiva. La imposibilidad de inspeccionar la totalidad del domicilio no exonera a la empresa de identificar y gestionar los riesgos derivados de la organización digital del trabajo, exigencia que queda expresamente reforzada en el artículo 16, donde el legislador reconoce la especial relevancia de los riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos, así como la necesidad de prestar atención preferente a factores como la distribución de jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de descansos y desconexión. De hecho, es el artículo 16 el que desplaza definitivamente el centro de gravedad de la evaluación desde el espacio físico hacia los elementos estructurales de la organización productiva, como los ritmos de comunicación, la simultaneidad de interacciones tecnológicas, tiempos de respuesta, etc. [19].

En este sentido, la evaluación en el trabajo a distancia deja de ser una cuestión esencialmente espacial (ubicada en la ergonomía y en los aspectos materiales del puesto) para convertirse en una evaluación organizativa, dirigida a desentrañar la lógica digital que articula la actividad productiva[20]. Es decir, los factores más determinantes en términos de salud laboral no se encuentran en el escritorio

[17] Sobre la especial protección del domicilio como espacio de privacidad reforzada véase las siguientes sentencias: STC 22/1984, STC 50/1995 y STC 186/2000.

[18] Lo cual no implica necesariamente que un daño sufrido por la persona trabajadora en una estancia distinta a la elegida excluya de su posible consideración como accidente de trabajo, siempre que suceda durante el horario laboral y no se demuestre la ruptura del nexo causal trabajo-lesión. En realidad, el legislador no ha introducido ninguna regla especial que exija un tratamiento diferenciado del daño sufrido por una persona teletrabajadora a la hora de determinar si constituye o no una contingencia profesional. Más bien ocurre lo contrario, el artículo 4.1 de la LTD dispone expresamente que quienes trabajan a distancia disfrutan de los mismos derechos que tendrían de prestar servicios en el centro de trabajo de la empresa y no pueden verse perjudicados en ninguna de sus condiciones laborales. Esto implica que la evaluación de un eventual accidente de trabajo debe realizarse conforme a los mismos criterios aplicables al trabajo presencial, sin restricciones añadidas derivadas de la modalidad de prestación de servicios. Sobre la necesidad de compatibilizar prevención e intimidad en teletrabajo véase Lousada Arochena, J. F., "Prevención de riesgos en el trabajo a distancia", *Revista Derecho Social y Empresa, La incidencia de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: economía digital, teletrabajo y desconexión digital,* nº 14, p. 7, 2021.

[19] Lousada Arochena, J. F., "Prevención de riesgos en el trabajo a distancia (…)", op.cit., pp. 2-25.

[20] Igartua Miró, María Teresa, "Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social,* nº3, 2021, pp. 180-186.

doméstico, sino en la intensidad de la información, la multiplicidad de canales de comunicación y la demanda constante de atención simultánea que caracteriza a los entornos tecnológicos de trabajo. Desde esta perspectiva, la evaluación que exige la LTD no describe una limitación, sino una necesaria sofisticación metodológica acorde con la naturaleza del riesgo emergente.

En consecuencia, sostener que la evaluación de riesgos en el trabajo a distancia debe orientarse "más hacia la organización que hacia el espacio" no es un recurso retórico, sino la expresión ajustada de una mutación estructural del modelo preventivo. El ordenamiento jurídico impide que el poder de dirección penetre indiscriminadamente en el domicilio de la persona trabajadora, al ser un espacio constitucionalmente protegido[21]. Por el contrario, lo reorienta, más bien, hacia el ámbito en que la empresa dispone de capacidad normativa y funcional, es decir, la configuración digital y organizativa del proceso de trabajo. Así, la prevención en el trabajo a distancia opera como un doble mecanismo de equilibrio; por un lado, garantiza la inviolabilidad del hogar y los derechos fundamentales que lo resguardan, y, por otro, asegura que el deber de seguridad del artículo 15 de la LPRL se materialice eficazmente mediante la identificación y gestión de los riesgos emergentes vinculados a la organización tecnológica del trabajo.

La LTD no atenúa este deber, sino que lo reconfigura, integrando la protección de la intimidad con una concepción más funcional de la evaluación preventiva[22]. Es decir, la prevención se orienta al diseño organizativo, a la distribución de la jornada, a los tiempos de disponibilidad, a las cargas mentales, etc., esto es, al núcleo organizativo del trabajo digital. Esta reconfiguración del deber preventivo, centrada en la dimensión organizativa del trabajo digital y en los riesgos que emergen de la intensa mediación tecnológica, enlaza de manera natural con otro de los pilares del marco regulatorio del trabajo a distancia, el derecho a la desconexión digital[23].

En efecto, si los principales riesgos del teletrabajo derivan de la intensificación comunicativa, de la disponibilidad permanente y del creciente solapamiento entre tiempos personales y profesionales, entonces el control preventivo sobre estos factores no puede entenderse de forma aislada respecto de la regulación del descanso.

[21] Lo que sitúa el poder de dirección empresarial en una relación estructural de tensión con los derechos fundamentales de la persona trabajadora, como ha puesto de relieve la doctrina clásica sobre constitucionalización del contrato de trabajo Valdés Dal-Ré, F., "Contrato de trabajo, derechos fundamentales de la persona del trabajador y poderes empresariales: una difícil convivencia", *Relaciones Laborales,* nº 2, 2003, pp. 89-176

[22] Lousada Arochena, J. F., "Prevención de riesgos en el trabajo a distancia (…)," op.cit. afirma que la evaluación "deberá tener en cuenta los riesgos característicos del teletrabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos".

[23] Véase Ayerra Duesca, N., "El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales", *Revista de Relaciones Laborales: Lan Harremanak,* n.º 47, 2022, p. 51

La identificación de riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad exige necesariamente medidas que garanticen fronteras temporales efectivas y que limiten la expansión del tiempo de trabajo más allá de la jornada pactada[24]. Esta es la razón por la que la propia LTD, tras delimitar en su artículo 16 el alcance de la evaluación de riesgos incorpora inmediatamente en el artículo 17 una regulación específica del derecho a la intimidad y a la protección de datos, con especial referencia al uso de medios digitales en el trabajo a distancia. Este precepto fija los límites de la facultad empresarial de control en un entorno híbrido, recordando que las herramientas tecnológicas no pueden justificar formas de supervisión que resulten invasivas o que comprometan la privacidad de la persona trabajadora.

Por su parte, el artículo 18 de la LTD regula de manera autónoma el derecho a la desconexión digital, concebido como un pilar preventivo esencial en un modelo de organización del trabajo basado en la disponibilidad tecnológica permanente[25]. El derecho a no atender comunicaciones fuera del horario laboral, la obligación empresarial de diseñar políticas internas de desconexión y la adopción de medidas organizativas que eviten situaciones de conectividad continua se integran así, como una prolongación natural del deber preventivo, permitiendo abordar de forma adecuada los riesgos derivados de la intensificación digital del trabajo.

Este conjunto normativo se entrelaza con el Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 20 bis configura la desconexión digital como un derecho transversal y funcional. No se trata de un privilegio vinculado a la era tecnológica, sino de un instrumento destinado a preservar el descanso diario, el descanso semanal, la conciliación de la vida laboral y personal y la salud mental, pilares que encuentran reconocimiento en los artículos 34.3, 37 y 34.8 del propio ET, así como en el artículo 14 de la LPRL.

4. RESOLUCIONES JUDICIALES RECIENTES: HACIA EL RECONOCIMIENTO EXPLÍCITO DE LA CARGA MENTAL Y LA HIPERCONEXIÓN DIGITAL COMO RIESGOS PSICOSOCIALES

La carga mental y la hiperconexión digital, como se ha expuesto, no pueden entenderse como efectos colaterales del teletrabajo ni como manifestaciones accesorias de la transformación tecnológica. Constituyen, más bien, riesgos psicosociales que se derivan directamente de la forma en que se estructura y organiza el trabajo en la era digital, y que deben ser abordados con el mismo

[24] Molina Navarrete, C., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 115-172.

[25] Para profundizar en este sentido, véase: Moreno Solana, A., "La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales", *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales,* n.º 8, 2022, pp. 111-138.

nivel de exigencia que tradicionalmente se ha dispensado a los riesgos físicos o ergonómicos. La normativa vigente (desde los artículos 14 y 16 de la LPRL hasta los artículos 4, 15, 16, 17 y 18 de la LTD) proporciona ya un armazón jurídico suficiente para exigir a las empresas una gestión preventiva que no se limite a la adaptación de los equipos o a la impartición de formación, sino que atienda a la configuración de los ritmos de trabajo, los canales de comunicación y los tiempos de disponibilidad que estructuran la actividad laboral.

Ahora bien, este marco normativo, por amplio que sea, no agota por sí solo la comprensión jurídica del fenómeno. La verdadera dimensión de la carga mental digital y de la disponibilidad permanente se ha ido perfilando en gran medida a través de la práctica judicial, donde los tribunales han debido reinterpretar categorías clásicas (jornada, descanso, poder de dirección) a la luz de un entorno de trabajo profundamente transformado por la tecnología. Esta evolución jurisprudencial resulta especialmente significativa porque pone de manifiesto hasta qué punto las pautas organizativas basadas en la conexión continua pueden comprometer la salud mental y vulnerar, de forma menos visible pero no por ello menos intensa, los derechos de las personas trabajadoras.

En los últimos años, y de manera más acusada desde 2023, las resoluciones judiciales han comenzado a situar en el centro del debate dos cuestiones que durante mucho tiempo permanecieron en un segundo plano. Por un lado, la expectativa (explícita o implícita) de disponibilidad permanente; por otro, los efectos de la saturación informativa y de la intensificación comunicativa sobre el bienestar psicosocial. Ambas dimensiones evidencian que la organización digital del trabajo se ha convertido en un determinante central de la salud laboral y, por tanto, en un objeto directo del control jurídico-preventivo.

Un primer bloque de resoluciones se ocupa de la carga mental y de la carga de trabajo como factores relevantes del riesgo psicosocial. En este sentido, la STS de 16 de febrero de 2016[26], dictada en proceso de conflicto colectivo, constituye un hito en la construcción jurisprudencial del deber preventivo en materia psicosocial. Su aportación no radica únicamente en afirmar la obligación empresarial de evaluar riesgos, sino en exigir que dicha evaluación sea materialmente idónea, metodológicamente rigurosa y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. El Tribunal Supremo desplaza así el foco desde una concepción meramente documental de la evaluación haca una comprensión sustantiva de la misma, capaz de reflejar las condiciones reales de trabajo y, en particular, los factores organizativos que inciden sobre la salud mental. En esa lógica, la carga mental, la intensidad del trabajo, el control del tiempo o las exigencias cognitivas dejan de ser categorías periféricas para integrarse en el contenido exigible del deber de protección del art. 14 LPRL.

[26] STS de 16 de febrero de 2016, Rec. 250/2014, ECLI: ES:TS:2016:900.

A esta línea se incorpora de forma especialmente significativa la STS de 22 de septiembre de 2023[27], relativa a la carrera judicial, en la que el Tribunal Supremo declara que el Consejo General del Poder Judicial no había cumplido adecuadamente con su deber de regular la carga de trabajo a efectos de salud laboral, conforme a su propio Plan de Prevención. La relevancia de esta resolución reside en que reconoce expresamente la carga de trabajo como un parámetro con relevancia jurídico-preventiva, y no como una variable de gestión interna. La ausencia de criterios normativos objetivos sobre dicha carga dificulta, según la Sala, la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, comprometiendo el cumplimiento efectivo del deber de protección. Con ello, el Tribunal consolida una idea de gran transcendencia sistemática, esto es, la organización del trabajo, y en particular la intensidad exigida en la prestación forma parte del objeto directo del control preventivo, con independencia de que la empresa sea pública o privada.

Un segundo bloque de resoluciones se sitúa en el terreno de la hiperconexión digital y el derecho a la desconexión, donde los tribunales comienzan a reconocer de forma más explícita la dimensión psicosocial del problema. En este ámbito, la jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo ha reforzado esta línea al consolidar el derecho a la desconexión digital como garantía instrumental del derecho a la salud laboral y, en última instancia, como un elemento estructural de la ordenación del tiempo de trabajo. En este punto, reviste especial importancia la STS de 2 de abril de 2025[28] que declara la nulidad de determinadas cláusulas empresariales sobre desconexión que no habían sido negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras, al considerar que la regulación del ejercicio de este derecho forma parte de las condiciones laborales esenciales. La sentencia subraya que la desconexión digital no constituye una mera política interna de empresa, sino de una materia que incide directamente en la delimitación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso, y que, por tanto, requiere garantías colectivas en su configuración. La aportación del fallo es especialmente relevante porque consolida la dimensión estructural y preventiva del derecho a la desconexión, exigiendo no solo reglas formales, sino también medidas organizativas y técnicas (formación de mandos, pautas de comunicación, mecanismos de bloqueo o advertencia) orientadas a evitar la expectativa tácita de disponibilidad permanente.

En el plano de la jurisprudencia de suplicación, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de mayo de 2023[29] constituye un pronunciamiento especialmente significativo en la articulación jurisprudencial del derecho al descanso y a la desconexión digital. El tribunal constata una intensa actividad profesional desarrollada fuera de la jornada ordinaria, aprecia la vulneración del derecho al descanso y a la desconexión digital con fundamento

[27] STS de 22 de septiembre de 2023, Rec. 128/2022, ECLI: ES:TS:2023:3995

[28] STS de 2 de abril de 2025, Rec. 169/2022, ECLI: ES:TS:2025:1514

[29] STSJ Cataluña de 5 de mayo de 2023, Rec. 7704/2022, ECLI: ES: TSJCAT:2023:4817

en el art. 88 LOPDGDD y, de manera especialmente significativa, toma en consideración la existencia de patologías psíquicas vinculadas a dicha dinámica de conectividad permanente. De este modo, la resolución visibiliza la dimensión psicosocial de la hiperconexión, superando una lectura puramente temporal o formal del incumplimiento.

En la misma línea, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 4 de marzo[30] constituye uno de los primeros pronunciamientos que vincula de forma expresa el envío reiterado de correos electrónicos fuera del horario laboral con la vulneración del derecho a la desconexión digital. El tribunal reconoce una indemnización por daño moral, de cuantía moderada, pero lo verdaderamente relevante del fallo reside en su fundamentación ya que la Sala introduce la idea de sobrecarga informativa como una forma de intrusión ilegítima en el tiempo de descanso, con potencial incidencia sobre la salud psicosocial de la persona trabajadora.

Ahora bien, esta línea interpretativa es objeto de una importante matización en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 11 de abril de 2024[31] en la que se afirma que no todo contacto digital durante una situación de incapacidad temporal constituye, por sí mismo, una vulneración del derecho a la desconexión. La Sala distingue entre comunicaciones meramente informativas o residuales y aquellas que generan una expectativa de respuesta o una presión organizativa efectiva, restringiendo la relevancia jurídica a estas últimas. La relevancia de esta resolución reside en que delimita el umbral de juridicidad de la carga digital, desplazando el análisis desde el mero dato cuantitativo (número de mensajes) hacia el elemento funcional y organizativo (capacidad real de activar deberes o comprender el proceso de recuperación).

El desarrollo más intenso de esta línea se aprecia en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 25 de abril de 2025[32], que reconoce la vulneración del derecho a la integridad moral (art. 15 CE) y del derecho a la desconexión digital en un supuesto de comunicaciones empresariales durante la incapacidad temporal derivada de trastornos de ansiedad. La aportación decisiva del fallo consiste en que la Sala desplaza el centro de la gravedad desde la exigibilidad funcional de la comunicación hacia su impacto subjetivo sobre la esfera psíquica de la persona trabajadora. Es decir, aun sin requerimiento expreso de respuesta, la mera recepción de mensajes de contenido laboral puede constituir una intrusión psíquica incompatible con el descanso y agravar el daño psicológico. Desde una perspectiva doctrinal, este pronunciamiento permite sostener que la carga mental digital puede llegar a configurar una lesión autónoma del derecho fundamental a la integridad moral, ampliando significativamente el perímetro de tutela.

[30] STSJ de Galicia de 4 de marzo de 2024, Rec. 5447/2023, ECLI:ES:TSJGAL:2024:5258

[31] STSJ de Galicia de 11 de abril de 2024, Rec. 1744/2024, ECLI: ES:TSJGAL:2024:6675

[32] STSJ de Galicia de 25 de abril de 2025, Rec. 2292/2025, ECLI: ES:TSJGAL:2025:3558

Finalmente, un tercer bloque de resoluciones se refiere a la extensión de la lógica empresarial sobre la esfera privada a través de la disponibilidad digital latente. En este punto destaca la sentencia de la Audiencia Nacional de 5 de febrero de 2024[33] que declara la nulidad de una cláusula contractual que imponía a las personas trabajadoras en teletrabajo la obligación de facilitar su número de teléfono personal. La Audiencia Nacional entiende que dicha exigencia invade la esfera privada y proyecta sobre ella una expectativa de conexión permanente carente de justificación objetiva.

La relevancia de esta sentencia no reside solo en la tutela de la privacidad, sino en que identifica la habilitación de canales personales de comunicación como un factor estructural de disponibilidad, capaz de difuminar las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso y de generar una forma de estrés anticipatorio o carga cognitiva latente. En este sentido, el fallo resulta especialmente útil para reforzar doctrinalmente la idea de la "colonización digital del tiempo privado", esto es, la extensión de la organización empresarial más allá del tiempo contractual de prestación mediante mecanismos de localización, contacto o requerimiento potencial. La propia resolución, además, precisa que las políticas internas de desconexión pueden ser diseñadas unilateralmente, pero que las condiciones concretas de ejercicio del derecho exigen participación colectiva, reforzando así su dimensión estructural y no meramente programática.

En conjunto, los pronunciamientos examinados permiten advertir una evolución jurisprudencial coherente: la carga mental digital, la hiperconectividad y la disponibilidad permanente dejan de ser percibidas como externalidades de la digitalización para ser tratadas como factores de riesgo organizativo directamente integrados en el concepto de riesgo psicosocial. La jurisprudencia no se limita ya a sancionar excesos puntuales de jornada o contactos extemporáneos, sino que empieza a someter a control jurídico el propio diseño de la organización digital del trabajo: la intensidad exigida, los canales de comunicación, la previsibilidad de la disponibilidad, la invasión de la esfera privada y el impacto psíquico de la exposición continuada a estímulos laborales.

Desde la perspectiva del Derecho de la prevención de riesgos laborales, esta línea jurisprudencial permite sostener que fenómenos como la hiperconectividad, la multitarea digital, la presión de respuesta inmediata, la disponibilidad latente o la monitorización tecnológica deben integrarse en la evaluación de riesgos psicosociales del art. 16 LPRL, activando correlativamente deberes empresariales de evaluación específica, planificación preventiva y adopción de medidas organizativas y técnicas orientadas a reducir la carga mental y a garantizar espacios reales de desconexión.

[33] SAN de 5 de febrero de 2024, Rec. 297/2023, ECLI:ES:AN:2024:487

5. RESPONSABILIDAD JURÍDICA DE LA EMPRESA ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DIGITALES

La progresiva digitalización de las relaciones laborales ha desplazado el eje de la prevención hacia nuevos focos de riesgo vinculados a la hiperconectividad, la intensificación cognitiva y la gestión tecnológica del trabajo. Ello obliga a replantear el régimen de responsabilidades empresariales desde una perspectiva integral que abarque las consecuencias administrativas, civiles y, en su caso, penales derivadas de una inadecuada gestión de los riesgos psicosociales en entornos digitales.

El punto de partida se sitúa en el deber general de protección que la LPRL impone al empresario. Como se ha apuntado, conforme al artículo 16 LPRL, la empresa está obligada a realizar una evaluación inicial y periódica de los riesgos existentes y a planificar la actividad preventiva integrándola en el sistema general de gestión. Esta exigencia se desarrolla en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 39/1997, que configuran la evaluación como un proceso continuo y adaptado a las condiciones reales de trabajo.

En contextos de trabajo digitalizado, dicha evaluación debe incorporar necesariamente los factores psicosociales emergentes como puede ser sobrecarga informativa, exigencias de disponibilidad permanente, trazabilidad constante de la actividad o monitorización algorítmica del rendimiento. Como advierte la doctrina, la digitalización ha generado una auténtica "reconfiguración del mapa de riesgos laborales", en la que los peligros para la salud mental adquieren un protagonismo creciente[34]. La omisión de estos factores supone una infracción directa del principio de acción preventiva del artículo 15 LPRL, especialmente en lo relativo a la adaptación del trabajo a la persona y a la eliminación de los riesgos en su origen.

Desde la perspectiva administrativa, el incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a sanciones conforme al Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS). Su artículo 12.1.b) tipifica como infracción grave la falta de evaluación de riesgos o la ausencia de medidas preventivas adecuadas, mientras que el artículo 13 de la citada norma legal considera muy grave la exposición de las personas trabajadoras a riesgos graves e inminentes. En este sentido, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha venido subrayando, a través del Criterio Técnico 104/2021[35], que los riesgos psicosociales deben ser objeto de evaluación específica, también en situaciones de teletrabajo y de gestión digital de la actividad.

[34] En tal sentido Molina Navarrete, C., *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2024.

[35] Inspección de Trabajo y Seguridad Social, *Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021.

La jurisprudencia como previamente se ha analizado también comienza a reflejar esta exigencia, avalando sanciones administrativas por la ausencia de evaluación de riesgos psicosociales o por la existencia de organizaciones del trabajo generadoras de estrés estructural. Ello evidencia que la prevención psicosocial ha dejado de ser una recomendación programática para convertirse en una obligación jurídicamente exigible.

Ahora bien, las consecuencias del incumplimiento empresarial no se agotan en el plano sancionador. La ausencia de medidas preventivas adecuadas puede provocar daños reales y constatables en la salud psíquica de las personas trabajadoras: ansiedad, depresión, síndrome de burnout o trastornos del sueño, entre otros[36]. Cuando tales patologías guardan relación causal con la organización del trabajo, surge un deber de reparación que se articula a través de la responsabilidad civil empresarial.

En el ámbito laboral, esta responsabilidad puede manifestarse por dos vías principales. De un lado, mediante la acción de daños y perjuicios derivada del incumplimiento contractual del deber de protección del artículo 14 LPRL. De otro, a través del recargo de prestaciones previsto en el artículo 164 del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), mecanismo de naturaleza sancionadora que opera cuando el daño trae causa de una infracción preventiva empresarial. El Tribunal Supremo ha reiterado que dicho recargo procede siempre que se constate la relación entre el incumplimiento y el resultado lesivo[37].

A esta responsabilidad clásica se añade una dimensión específica vinculada a la protección de los derechos digitales. En tal sentido, el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital como garantía del descanso y de la intimidad. Su vulneración ha comenzado a ser sancionada judicialmente mediante indemnizaciones por daño moral, especialmente cuando la empresa invade de forma sistemática el tiempo de descanso a través de comunicaciones profesionales fuera de la jornada[38].

Se consolida así lo que parte de la doctrina ha denominado "daño moral digital", un perjuicio inmaterial derivado de la colonización tecnológica del tiempo privado[39]. Este daño se conecta con derechos fundamentales como la intimidad personal y familiar (art. 18 CE), la integridad moral (art. 15 CE) y la dignidad de

[36] Eurofound y EU-OSHA, *Psychosocial risks in the digital workplace*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2021.

[37] STS de 1 de junio de 2016, Rec. 458/2016, ECLI: ES:TS:2016

[38] STSJ de Galicia de 25 de abril de 2025, Rec. 2292/2025, ECLI: ES:TSJGAL:2025:3558

[39] Sobre la configuración del denominado "daño moral digital" como perjuicio autónomo derivado de la invasión tecnológica del tiempo de descanso y de la esfera privada del trabajador,

la persona (art. 10 CE), lo que permite articular acciones de tutela de derechos fundamentales con indemnizaciones reforzadas en el orden social.

Finalmente, en los supuestos más graves, la deficiente gestión de los riesgos psicosociales digitales puede incluso proyectarse en el ámbito penal. En este sentido, el artículo 316 del Código Penal sanciona a quienes, con infracción de las normas de prevención, no faciliten los medios necesarios para que el trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad adecuadas, poniendo en peligro grave la vida o la salud de las personas trabajadoras.

Aunque históricamente este precepto se ha aplicado sobre todo a riesgos físicos, la concepción integral de la salud obliga a incluir también la salud psíquica dentro de su ámbito de protección[40]. En consecuencia, prácticas empresariales como la imposición sistemática de disponibilidad permanente, la monitorización tecnológica intrusiva o la fijación de objetivos inasumibles pueden generar un riesgo grave y objetivamente evitable para la integridad mental de las personas trabajadoras.

6. EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CARGA MENTAL DIGITAL

La evaluación de riesgos psicosociales en entornos digitalizados no puede seguir construyéndose sobre parámetros clásicos centrados exclusivamente en el puesto físico de trabajo. En este contexto, la carga mental digital no constituye un fenómeno subjetivo o difuso, sino un riesgo objetivable, derivado de decisiones organizativas concretas, que debe ser integrado plenamente en el sistema preventivo conforme a los artículos 14 y 16 de la LPRL, al artículo 16 de la Ley 10/2021 y al modelo de integración preventiva previsto en el RD 39/1997. Desde esta perspectiva, la prevención ya no se dirige prioritariamente al espacio, sino a la configuración funcional del proceso productivo, lo que resulta plenamente coherente con el modelo legal del trabajo a distancia, que desplaza la tutela preventiva desde el control del lugar hacia el control de la organización, respetando los límites constitucionales del domicilio (art. 18 CE), pero sin reducir el perímetro del deber de protección empresarial.

Una evaluación jurídicamente adecuada de la carga mental digital debe identificar, al menos, algunos factores de riesgo como intensificación del ritmo

vid. Mercader Uguina, J., *Derechos digitales y trabajo: desconexión digital, control empresarial y protección de la intimidad*, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 187-201.

[40] En relación con la proyección penal de los incumplimientos de la prevención de riesgos laborales y el alcance del artículo 316 del Código Penal en España, véase Sempere Navarro, A., ¿Cómo castigar la conducta delictiva en materia de prevención de riesgos que desemboca en lesiones?, *Revista de Jurisprudencia laboral,* nº 2, 2025, pp. 1-9.

digital del trabajo (aceleración de procesos, reducción de tiempos de respuesta, acumulación de tareas simultáneas y presión temporal continuada); frecuencia de interrupciones (notificaciones, comunicaciones digitales y requerimientos no planificados, con impacto directo sobre la concentración); exigencia organizativa de respuesta inmediata (expectativa implícita o explícita de disponibilidad y contestación instantánea, que transforma la conectividad en obligación funcional y extiende el tiempo de trabajo más allá de la jornada formal); sensación de vigilancia tecnológica (monitorización digital, trazabilidad de actividad, métricas de rendimiento o percepción de control constante) y, uso simultáneo de plataformas (correo, mensajería, plataformas colaborativas, sistemas de gestión)

Los factores anteriormente descritos deben ser analizados desde una perspectiva estrictamente preventiva como riesgos organizativos y estructurales, y no como meras conductas o déficits individuales de las personas trabajadoras. La imputación preventiva no se dirige al sujeto que soporta la carga, sino al diseño del sistema de trabajo, a los procesos productivos y a las decisiones organizativas que configuran los ritmos, exigencias y condiciones de ejecución de la actividad. Este enfoque resulta plenamente coherente con el principio de acción preventiva recogido en el artículo 15 de la LPRL, que impone a la empresa la obligación de adaptar el trabajo a la persona y de combatir los riesgos en su origen

Una evaluación rigurosa debe combinar herramientas cuantitativas con indicadores organizativos (volumen de comunicaciones fuera de jornada, tiempos de respuesta exigidos, número de canales activos, carga de reuniones) y con técnicas cualitativas (entrevistas, participación de la representación legal de las personas trabajadoras, análisis organizativo), conforme a los principios de participación y transparencia preventiva[41].

La identificación y medición de estos riesgos psicosociales digitales puede realizarse mediante instrumentos ya consolidados en el ámbito de la prevención, siempre que se apliquen con una interpretación específica y adaptada a la realidad tecnológica actual. Entre ellos, destaca el cuestionario ISTAS21/COPSOQ, herramienta ampliamente validada a nivel internacional para el análisis de dimensiones como el ritmo de trabajo, las exigencias psicológicas, el apoyo social, la calidad del liderazgo o la organización del trabajo. Su utilización permite detectar

[41] Sobre el carácter organizativo de los riesgos psicosociales y la necesidad de orientar la acción preventiva hacia el diseño del trabajo, véase: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *NTP 926: Factores psicosociales. Metodología de evaluación*, Madrid, 2012, pp. 2-5

patrones estructurales de presión, urgencia permanente y sobrecarga cognitiva derivados de la cultura organizativa y de los modelos de gestión digital[42].

De igual modo, el método FPSICO, desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituye un instrumento idóneo para evaluar exigencias psicológicas, carga mental, autonomía, relaciones laborales, participación y supervisión. Este procedimiento facilita la traducción del impacto de la digitalización en variables preventivas objetivables, permitiendo identificar cómo determinados sistemas de trabajo incrementan la fragmentación de tareas, la intensificación del ritmo o la reducción de los márgenes de autonomía decisional[43].

Junto a estos instrumentos, resultan igualmente relevantes los métodos europeos de evaluación de la carga mental, tales como el modelo NASA-TLX o las versiones digitales del COPSOQ, que permiten medir de forma sistemática parámetros como el esfuerzo mental, la presión temporal, la fatiga cognitiva, la frustración o el rendimiento percibido. Estas herramientas aportan indicadores empíricos útiles para objetivar la sobrecarga informacional y la multitarea forzada, proporcionando una base técnica sólida para la adopción de medidas preventivas frente a la intensificación del trabajo digital[44].

La evaluación de la carga mental digital no puede concebirse como un mero instrumento descriptivo o diagnóstico. Su verdadera funcionalidad jurídico-preventiva se despliega cuando los resultados obtenidos se proyectan sobre la planificación de la actividad preventiva, conforme exige el artículo 16 LPRL. Dicho precepto impone a la empresa la obligación de integrar la prevención en el sistema general de gestión y de adoptar medidas eficaces orientadas a la eliminación o, cuando ello no sea posible, a la reducción del riesgo en su origen[45]. Una evaluación que no derive en medidas organizativas y técnicas preventivas difícilmente cumple con el mandato de abordar los riesgos emergentes asociados a la digitalización del

[42] Para la descripción metodológica y ámbitos de aplicación del cuestionario ISTAS21/COPSOQ, véase: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), *Manual del método ISTAS21 (COPSOQ) para la evaluación de riesgos psicosociales*, versión 3.1, 2020, pp. 11-28.

[43] Sobre el método FPSICO y su aplicación a la evaluación de exigencias psicológicas y carga mental, véase: INSST, *FPSICO 4.1: Procedimiento de evaluación de factores psicosociales*, Madrid, 2018, pp. 7-22.

[44] En relación con los métodos de medición de la carga mental y, en particular, el modelo NASA-TLX, vid. Hart, S. G. y Staveland, L. E., "Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research", en *Advances in Psychology*, vol. 52, 1988, pp. 139-183.

[45] Sobre la naturaleza jurídica de la evaluación de riesgos como presupuesto necesario de la planificación preventiva y su carácter instrumental, véase: Sala Franco, T., *Derecho de la prevención de riesgos laborales,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, pp. 201-206. Dicho autor subraya que la evaluación no constituye un fin en sí mismo, sino el punto de partida para la adopción de medidas preventivas efectivas, en los términos exigidos por el art. 16 LPRL y por el art. 3 del Real Decreto 39/1999 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

trabajo, incluidos los factores psicosociales tales como la sobrecarga cognitiva y la conectividad constante[46].

Desde esta perspectiva, resulta jurídicamente insuficiente una concepción de la prevención basada exclusivamente en actuaciones de carácter individual (como la formación o la sensibilización de las personas trabajadoras) si no va acompañada de medidas que incidan sobre la organización del trabajo. Como ha señalado de forma reiterada la doctrina especializada, los riesgos derivados de la hiperconectividad y de la intensificación cognitiva constituyen riesgos de naturaleza organizativa, cuya corrección exige modificar los factores que los generan y no limitarse a intervenciones reactivas o paliativas. En este sentido, se ha afirmado que la exposición a riesgos psicosociales está directamente vinculada a la forma en que el trabajo se organiza y gestiona, por lo que su abordaje requiere intervenciones preventivas de carácter estructural y organizativo[47].

En primer lugar, resulta imprescindible la regulación efectiva del derecho a la desconexión digital como instrumento preventivo frente a los riesgos psicosociales derivados de la hiperconectividad. Este derecho, reconocido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 18 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, impone a las empresas la obligación de establecer políticas internas que delimiten de forma clara los tiempos de disponibilidad y los canales de comunicación fuera de la jornada laboral. Tales políticas deben ser negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras y han de incluir protocolos de urgencia, franjas de contacto y sistemas de garantía efectivos. Como ha puesto de relieve la doctrina, la desconexión digital constituye una respuesta jurídica frente a los efectos nocivos de la conectividad permanente, en la medida en que esta favorece la aparición de estrés laboral, fatiga informática, dificultades para la conciliación y una invasión progresiva de la esfera privada de la persona trabajadora. De forma que los beneficios de su reconocimiento no se limitan a la tutela de la intimidad, sino que se proyectan directamente sobre la protección de la salud y el bienestar laboral, reduciendo los riesgos psicosociales y mejorando el clima organizativo[48].

[46] Como se ha visto la digitalización del entorno laboral está asociada a riesgos psicosociales como la sobrecarga cognitiva, la inseguridad y la inadecuada gestión del tiempo de trabajo, que deben ser abordados no solo descriptivamente, sino a través de intervenciones organizativas, tal como destacan los informes de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), *Las tecnologías digitales en el trabajo y los riesgos psicosociales: pruebas e implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo,* 2024.

[47] Leka, Stavroula y Jain, Aditya, *Conceptualising Work-Related Psychosocial Risks: Current State of the Art and Implications for Research, Policy and Practice*, European Trade Union Institute (ETUI) Report No. 2024.09, Bruselas, Noviembre 2024, pp. 26-30.

[48] Velasco Portero, M. T., "Derecho a la desconexión digital", *Temas laborales. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social,* nº 168, 2023, pp. 393-413.

En segundo término, la prevención de la sobrecarga cognitiva exige la implantación de medidas técnicas preventivas orientadas a limitar la intrusión digital fuera del tiempo de trabajo. Entre ellas cabe destacar el silenciamiento programado de notificaciones, los sistemas automáticos de bloqueo o advertencia en horarios no laborales y la configuración preventiva de las herramientas digitales corporativas. Estas medidas responden a la necesidad de traducir el derecho a la desconexión en mecanismos verificables, evitando que quede reducido a una mera declaración formal. En este sentido, se ha puesto de manifiesto que la efectividad del derecho a la desconexión digital depende en gran medida de que las empresas adopten instrumentos técnicos y organizativos concretos que hagan posible su ejercicio real, tales como la limitación del uso de dispositivos fuera de la jornada, la programación de sistemas de aviso, el establecimiento de protocolos internos de comunicación o la configuración de herramientas que impidan la conexión automática en periodos de descanso[49].

En tercer lugar, adquieren una relevancia central las medidas organizativas propiamente dichas. La redefinición de los tiempos de respuesta exigibles, la reducción de la simultaneidad de plataformas, la ordenación racional de reuniones, la planificación equilibrada de las cargas de trabajo y la estructuración de los flujos comunicativos constituyen instrumentos esenciales para prevenir la fatiga digital y la intensificación del trabajo. De tal forma que la garantía efectiva del derecho a la desconexión digital exige actuaciones de carácter organizativo que permitan ordenar los tiempos de trabajo y comunicación, evitando una cultura empresarial de "disponibilidad permanente". En coherencia con lo anterior, la jurisprudencia ha comenzado a reconocer que la ausencia de medidas organizativas adecuadas frente a los riesgos psicosociales puede generar responsabilidad empresarial por vulneración del derecho a la salud y por infracción de la normativa preventiva, especialmente cuando se constata una prolongación indebida de la jornada o una invasión sistemática de los tiempos de descanso[50].

Finalmente, resulta imprescindible incorporar programas de formación específica de mandos intermedios y liderazgo preventivo, dirigidos a evitar prácticas de disponibilidad permanente y a consolidar una cultura organizativa respetuosa con los tiempos de descanso[51].

[49] Ídem, p. 408.

[50] En tal sentido: STSJ Madrid, de 4 de noviembre de 2020, Rec. 430/2020 y STSJ de Cataluña, de 23 de enero de 2023, Rec. 5235/2022.

[51] Velasco Portero, M. T., "Derecho a la desconexión digital", op.cit. pp. 401-408.

7. PROPUESTAS DE MEJORA Y CONCLUSIONES

La progresiva consolidación de la carga mental digital y de la hiperconexión como factores estructurales de riesgo obliga a replantear la suficiencia del actual marco normativo. El reconocimiento formal del derecho a la desconexión digital, particularmente en el art. 88 de la LOPDGDD y su proyección en el art. 20 bis del ET, supuso sin duda un avance simbólico y jurídico relevante. No obstante, la opción del legislador por una regulación abierta, fuertemente apoyada en la negociación colectiva y en la autorregulación empresarial, ha dado lugar a desarrollos desiguales y, en no pocos casos, meramente declarativos.

La experiencia en los últimos años evidencia que la hiperconectividad no es un fenómeno aislado ni estrictamente individual, sino una consecuencia organizativa derivada del diseño del trabajo digital. Por ello, el derecho a la desconexión no puede quedar configurado como una facultad reactiva de la persona trabajadora frente a excesos puntuales, sino que debe traducirse en obligaciones empresariales concretas de ordenación preventiva del tiempo digital.

Desde esta perspectiva, resultaría conveniente avanzar hacia una regulación más detallada que incorpore límites obligatorios mínimos en determinados ámbitos especialmente sensibles. En primer lugar, el envío de correos electrónicos fuera de la jornada ordinaria debería someterse a una prohibición general, salvo supuestos excepcionales debidamente justificados, incorporando sistemas automáticos de programación o diferimiento que impidan generar expectativas de respuesta inmediata. En segundo término, el uso de herramientas de mensajería instantánea corporativa exige la delimitación clara de franjas de indisponibilidad obligatoria, evitando que la cultura de inmediatez tecnológica se traduzca en una presión permanente de respuesta. Finalmente, la convocatoria de reuniones virtuales fuera del horario pactado debería quedar restringida a circunstancias extraordinarias, pues su generalización constituye una fuente evidente de intensificación del trabajo y acumulación de fatiga cognitiva.

La eficacia de esta regulación sustantiva debería complementarse con la implantación de un protocolo obligatorio específico frente a la hiperconectividad, de naturaleza preventiva y estructural. La experiencia normativa en materia de acoso laboral y, en particular, las exigencias derivadas de la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres demuestran que la previsión de instrumentos formales obligatorios puede actuar como catalizador de cambios organizativos reales. Un protocolo de hiperconectividad debería incluir la identificación sistemática de factores de riesgo digital (volumen de comunicaciones, simultaneidad de plataformas, presión de respuesta, frecuencia de reuniones virtuales), mecanismos de evaluación periódica de la carga mental asociada al entorno tecnológico, sistemas internos de alerta temprana y formación específica de mandos intermedios en liderazgo preventivo digital. Su finalidad no sería meramente reactiva, sino anticipatoria, integrándose plenamente en la planificación preventiva exigida por los arts. 15 y 16 LPRL.

En paralelo, resulta imprescindible adaptar los instrumentos públicos de control. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las guías técnicas del INSST deberían incorporar criterios específicos de auditoría psicológica digital que permitan objetivar la existencia de sobrecarga estructural. Indicadores como el volumen de comunicaciones fuera de horario, el tiempo medio de respuesta exigido, la multiplicidad de plataformas activas o la frecuencia de interrupciones tecnológicas constituyen variables susceptibles de medición y evaluación preventiva. La reciente doctrina del Tribunal Supremo, singularmente la STS 213/2024, refuerza esta orientación al exigir que la empresa acredite medidas reales y efectivas de protección, superando la mera formalidad documental. La digitalización del trabajo exige, correlativamente, una digitalización de la auditoría preventiva.

Por último, la negociación colectiva debe asumir un papel central en la regulación de la carga digital como condición estructural de trabajo. La intensidad tecnológica no afecta de manera homogénea a todos los sectores, por lo que los convenios colectivos se erigen en el espacio idóneo para concretar límites cuantitativos de comunicaciones, establecer periodos de silencio digital, regular la organización de reuniones virtuales o prever sistemas de rotación en tareas de alta exigencia cognitiva. En sectores altamente digitalizados, la ausencia de regulación específica puede consolidar dinámicas organizativas de disponibilidad permanente difícilmente compatibles con el principio de adaptación del trabajo a la persona.