

LAS MEDIDAS INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO DIGITALIZADO Y RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES: *TEMPUS FUGIT*

STEFANO BINI

NET21 NÚMERO 27, DICIEMBRE 2025

Suscita preocupación la reciente aprobación (el 16 de octubre de 2025) por parte del Parlamento de Grecia de un proyecto de ley -presentado por el Gobierno conservador presidido por el Primer ministro Kyriákos Mitsotákis- que amplía la jornada laboral hasta un máximo de 13 horas diarias (www.rtve.es/noticias/20251016/grecia-ampliar-jornada-laboral-13-horas-diarias/16773536.shtml).

Una señal de alarma esta que, a pesar de provenir de otro ordenamiento, habla de cerca también al laboralismo español, expresando muy bien una tendencia general a la búsqueda exasperada del mito de la productividad: se trata, de hecho, de una tendencia, en la que se enmarcan también las resistencias a la reducción de la jornada laboral, registradas en España *in primis* en el frente de la patronal, que considera que, al revés, «haría falta una jornada efectiva de 41,2 horas para alcanzar la productividad de la UE» (<https://elpais.com/economia/2025-01-12/ceoe-replica-a-diaz-haria-falta-una-jornada-efectiva-de-412-horas-para-alcanzar-la-productividad-de-la-ue.html>).

Como es evidente, el tema implica una diversidad de visiones que refleja, ante todo, una diversidad cultural y sistemática, frente a la que se advierte la necesidad de reafirmar con claridad y convicción que, como se ha escrito, «la evidencia demuestra que disponer de su propio tiempo de trabajo, controlar sus dinámicas y su desarrollo, reducir su cantidad, es un factor constitutivo de una relación nueva y más fecunda entre inteligencia humana, autonomía y realización en el trabajo, exigencias de la producción, equilibrio en la sociedad» (traducción de F. DURANTE, *Lavorare meno, vivere meglio*, Futura Editrice, 2022, 80).

Y es precisamente a partir de esta visión general -asumida, de alguna manera, como premisa del breve estudio que aquí se propone- que se desarrolla la presente reflexión crítico-propositiva, que proyecta su mirada hacia las implicaciones psicosociales del trabajo digitalmente prestado, considerando las principales manifestaciones de una verdadera cuestión social contemporánea silenciosa, que exige intervenciones urgentes y contundentes, que engloban también la reducción de la jornada, proyectándose pero ante todo en el terreno de la prevención de riesgos laborales.

De hecho, si se observa el trabajo digitalmente prestado, se detectan características recurrentes que -sobre todo si consideradas unitariamente- expresan nuevas formas de vulnerabilidad, de precariedad y, en concreto, de riesgo, que merecen ser atentamente

diagnosticadas, prevenidas y superadas, teniendo un impacto sin precedentes *-in primis-* en la dimensión de la salud mental de las personas trabajadoras.

De nuevas formas de trabajar derivan nuevos riesgos, que imponen urgentemente una reflexión permanente y colectiva sobre la adaptación continua de las normas laborales existentes a escenarios en tan rápida evolución, que ponen en peligro el bienestar de las personas trabajadoras.

Efectivamente, mucho se ha escrito sobre las implicaciones del “domino” de transformaciones contemporáneas que, de puramente tecnológicas y digitales, se convierten en organizativas, para luego repercutir -entre otras cosas- en la esfera de las condiciones de trabajo: piénsese, emblemáticamente, en el paradigma del trabajo a distancia, que puede prestarse “*everywhere*” y “*anywhere*”, superando así la unidad espaciotemporal que ha institucional y ontológicamente siempre caracterizado el trabajo por cuenta ajena, o en el modelo del trabajo “*multitasking*”, caracterizado por la realización simultánea de varias microtarefas, que se solapan y compenetran entre sí.

Coherentemente con el planteamiento del Marco Europeo para la Gestión del Riesgo Psicossocial (así llamado PRIMA EF - *European Framework for Psicossocial Risk Management*), entre los distintos factores de riesgo psicossociales se señala la «carga de trabajo y/o ritmo de trabajo (infracarga o sobrecarga, ritmo alto o impuesto o inadecuado, plazos inflexibles mal planificados o no adaptados, niveles concentración/atención continuada, interrupciones, consecuencias de los errores, imprevisibilidad, tiempos de ejecución estrictos y/o inadecuados, información insuficiente, multitarea, necesidad de actualización permanente, etc.)» [J. BENACH (Coord.), *Precarios, inestables y estresados. Precariedad laboral y salud mental. Informe PRESME*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, 174].

Pues bien, entre los resultados más impactantes de estos fenómenos puede identificarse una sustancial “intensificación” y una generalizada “aceleración” del ritmo de trabajo digital: realidades estas que se disfrazan a menudo detrás de la narración de una mayor autonomía por parte de las personas trabajadoras, que serían teóricamente capaces de autoorganizar la prestación de trabajo y que frecuentemente acaban, al revés, “huyendo” de la relación laboral. Piénsese en el fenómeno de la “gran deserción” y de la “gran dimisión”, protagonizado por la búsqueda de mayor autonomía y libertad, por ejemplo, en el trabajo por cuenta propia: «para no sufrir la presión de la empresa, los objetivos irrealizables, ¡el acoso... nada mejor que salir del trabajo asalariado! No recibir órdenes ni instrucciones, no estar vigilado, gestionar su propio horario, fijar sus propios objetivos» (traducción de P. LOKIEC, *Salariés, libres... et heureux? La face cachée de l'autonomie au travail*, Odile Jacob, 2024, 109).

Y efectivamente, entre las muchas y heterogéneas causas de este fenómeno de huida del trabajo por cuenta ajena (y, por ende, de las garantías del Derecho del Trabajo), procede señalar la mayor carga de trabajo digitalmente prestado, la intensificación del flujo de

trabajo que “llega” a los dispositivos digitales, resultando así acentuados los mismos contornos de la subordinación, con un significativo incremento de los perfiles de riesgos psicosociales [S. BINI, *Precariedad y huida del mercado de trabajo digitalizado: entre intensificación del trabajo y búsqueda de autonomía*, en E. CASTELLANO BURGUILLO, J.M. MORALES ORTEGA y M.L. PÉREZ GUERRERO (Dir.), *Trabexit: una nueva realidad del mercado de trabajo español*, Atelier, 2025, 181-205].

Y es precisamente a los así llamados “riesgos emergentes” derivados de la digitalización del trabajo -según la terminología utilizada en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (como en la 2015-2020, por lo demás)- que hay que mirar: «sobrecarga de información, tanto el acceso a la misma como su recepción; sobrecarga de trabajo debido a tareas urgentes e inesperadas comunicadas a través de las TIC; incremento del ritmo de trabajo y exigencia en la rapidez de la respuesta; dificultad de desconexión mental por hiperconectividad constante y dependencia tecnológica para realizar el trabajo» (M.E. GÍL PÉREZ, *El teletrabajo y el impacto de las nuevas tecnologías en la salud y seguridad laboral*, Bomarzo, 2023, 83).

Efectivamente, no cabe duda de que el trabajo digital resulta intrínseca y potencialmente idóneo para proyectarse en un horizonte de permanente conexión: en este sentido, piénsese en la consiguiente adicción patológica al trabajo, que bien se expresa también con los términos anglosajones de “*workaholism*” y/o de “*overcommitment*”, es decir la compulsiva dependencia y la excesiva necesidad de trabajar (que constituyen «diferentes etapas de la misma dinámica de adicción al trabajo, con el *overcommitment* que constituye una etapa intermedia entre el *workaholism* y el *burnout*»: L. AVANZI, E. PERINELLI, L. MENGHINI, M. VIGNOLI, N.M. JUNKER y C. BALDUCCI, *From workaholism to overcommitment and burnout: the moderating role of job satisfaction*, en *The Spanish Journal of Psychology*, 2025, 28, 1).

Pues bien, un escenario este frente al cual se advierte la necesidad de fortalecer los “límites” al trabajo, garantizando así los espacios de vida personal de las personas trabajadoras.

Precisamente en esta óptica, se considera oportuno y necesario considerar cuidadosamente los nuevos “riesgos emergentes”, detectándolos, analizándolos, evaluando y midiendo tanto sus causas como sus manifestaciones y sus efectos, visibilizando y tratando riesgos que, a menudo, pueden ser descuidados y no suficientemente percibidos, por el simple hecho de aparecer como “invisibles”.

Se hace aquí referencia a los riesgos psicosociales derivados de la utilización recurrente o sistemática de sistemas algorítmicos o, más en general, digitales por parte de la persona trabajadora: «telepresión e intensificación del trabajo» en general; «tecnoestrés»; «evaluación constante interna y externa»; «falta de formación e información sobre los sistemas de inteligencia artificial que acaban por generar estrés y frustración»; «riesgos derivados de la monitorización constante y continua de las personas trabajadoras»; «*burnout*»; «falta de autonomía» [H. ÁLVAREZ CUESTA, *El impacto de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales: una perspectiva desde la Unión Europea*, en J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ (Dir.), *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, REUS, 2023, 218].

Por lo demás, la misma Organización Internacional del Trabajo ha destacado como la digitalización del trabajo plantea el «posible aumento de algunos riesgos psicosociales», entre los cuales se señalan: «percepción de que es necesario estar ‘disponible’ en todo momento y el peor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; aislamiento (trabajo a distancia y falta de interacción social); control del rendimiento; inseguridad en el trabajo; ciberacoso, ciberagresiones y ciberataques; tecnoestrés, la adicción a la tecnología y la sobrecarga de trabajo que pueden llevar a una mayor presión para mejorar el rendimiento (tomarse menos pausas, correr riesgos, recurrir a las drogas para mejorar el rendimiento, etc.)» (OIT, *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, Oficina Internacional del Trabajo 2019, 32).

Y para entender la seriedad de los diferentes perfiles de riesgo psicosocial, considérese -entre otros- el de la “telepresión”, entendida como «estado psicológico que anima a los trabajadores a mantenerse conectados a las comunicaciones relacionadas con el trabajo a través de dispositivos de información y comunicación, y consiste tanto en pensar en la necesidad de responder a las comunicaciones basadas en mensajes, cuando de la necesidad de contestarlas rápidamente» [H. ÁLVAREZ CUESTA, *El impacto de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales: una perspectiva desde la Unión Europea*, en J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ (Dir.), *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, REUS, 2023, 218].

Una clara manifestación, esta a la que se acaba de hacer referencia, que bien expresa aquella tendencia hacia la mencionada intensificación del trabajo digital, que, en el marco de una espiral patológica, puede traducirse en estrés, ansiedad y angustia para la persona trabajadora, llamada a experimentar un ritmo y un flujo de trabajo acelerados por efecto de los algoritmos.

Efectivamente, la “telepresión” va normalmente acompañada del así llamado “tecnoestrés”, entendido como «enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable» (C. BROD, *Technostress: the human cost of the computer revolution*, Longman, 1984) y, por lo demás, precisamente sobre esta relación tóxica que podríamos definir como de causalidad recíproca entre “telepresión” y “tecnoestrés”, los datos recientemente presentados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo son muy llamativos, especialmente mirando al contexto español.

De hecho, la encuesta OSH Pulse 2025 pone en evidencia que «casi el 50% de las personas trabajadoras en España (49%) reconocen estar habitualmente expuestas a sobrecargas (físicas y mentales) de trabajo. En cambio, baja 5 puntos como promedio europeo (44%)» (www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/servicios/actualidad/noticias.html).

Datos estos que tienen que ser cuidadosamente considerados a la hora de abordar el tema -muy enfatizado hoy en día- del absentismo laboral: de hecho, el incremento de las bajas por enfermedad psicológica en el trabajo se entiende mejor si se tiene en cuenta la dimensión etiológico-causal que está detrás del fenómeno y que identifica en el tecnoestrés uno de sus factores principales (www.net21.org/algunos-puntos-clave-en-el-debate-sobre-el-absentismo/).

Pues bien, los datos de la encuesta OSH Pulse 2025 suscitan preocupación y demuestran claramente la urgencia de adoptar medidas preventivas específicas e idóneas para prevenir los riesgos psicosociales derivados de una sobrecarga de trabajo, en particular (pero no solo) en ámbito digital. Evidentemente, el problema tiene una clara dimensión cultural, hundiendo sus raíces en el terreno de la cultura del trabajo y de la empresa, sobre todo en el contexto algorítmico contemporáneo.

De hecho, no cabe duda de que a «la intensidad de trabajo (volumen de demanda y ritmo exigido), (...) contribuyen los sistemas digitales de medición de las cargas (mínimas, no máximas) de trabajo. El problema de la sobrecarga de trabajo no se produce, pues, solo en los trabajos manuales, sino que el desarrollo digital, la evolución tecnológica promueve modelos de organización del trabajo. La gestión con los sistemas algorítmicos y la I.A. tiende a incrementar el trabajo y su velocidad, prolongando en ocasiones las jornadas, pero incluso cuando las reduce compensa esta mejora con la intensificación del trabajo»

(www.juntadeandalucia.es/organismos/iaprl/servicios/actualidad/noticias.html).

En definitiva, en la «era del capitalismo de la vigilancia», en la que incluso las emociones humanas pueden ser (y efectivamente son) objeto de medición, procesamiento, análisis y perfilación algorítmica (S. ZUBOFF, *La era del capitalismo de la vigilancia: La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*, Editorial Paidós, 2020), alarmante es la multiforme heterogeneidad de riesgos planteados por el incremento de intensidad del trabajo derivado de la continua interacción persona trabajadora-sistemas digitales, llegando la dimensión psicosocial a proyectarse en la física y psicosomática del estrés (entre otras, piénsese por ejemplo en las patologías cardiovasculares, cancerígenas o de trastornos por déficit de atención).

Frente a esta evidencia innegable, se advierte como necesario abordar una reconceptualización y adaptación del marco normativo vigente en materia de salud y seguridad en el trabajo a los nuevos escenarios contemporáneos: como se ha argumentado ampliamente en otra ocasión, se considera inaplazable proceder a la actualización y sistematización del marco normativo de referencia en materia de prevención de riesgos laborales, reformando la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y atribuyendo -entre otras cosas- una renovada centralidad “sistematizada” a la salud mental y, por ende, a los riesgos psicosociales, con una atención especial para los derivados de la digitalización del trabajo y de la implantación de sistemas de inteligencia artificial en ámbito laboral [S. BINI, *Trabajo digital y riesgos psicosociales: estrategias y propuestas*, en P.G. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES y B.D.M. LÓPEZ INSUA (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*, Atelier, 2024, 42].

Efectivamente, centrandó la atención exclusivamente en los riesgos laborales de carácter psicosocial, la fragmentación del tejido normativo es evidente si se considera que el marco normativo de referencia, está representado por: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales (con especial referencia a los artículos 4.7.d, 15.1.g, 26); el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención (arts. 3, 4, 5, 6, 7 y anexo VI); el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de

seguridad y salud en los lugares de trabajo (disposición adicional única); el 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 (art. 3.3); el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo (art. 7.2); el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (art. 6.2); el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto (art. 9.1.e); el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts. 12, 13, 34, 35, 36, 37, 38); el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (arts. 47, 47-bis, 51); la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (arts. 16 y 18).

De hecho, a pesar de que no se puede afirmar que exista hoy en día una situación de real vacío normativo -ya que, «ante una situación de riesgos laborales de origen psicosocial que pueden ser motivados por las tecnologías, (...) siempre serán de aplicación el deber general o los principios básicos de prevención de riesgos laborales (arts. 14 y 15 LPRL)» [H. ÁLVAREZ CUESTA, *El impacto de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales: una perspectiva desde la Unión Europea*, en J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ (Dir.), *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*, REUS, 2023, 222]- no puede ulteriormente demorarse la aprobación de una reforma sistemática del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, resultando éste fragmentado y prevalentemente concebido para otro modelo de trabajo, por así decirlo plenamente analógico.

Al respecto, después de casi dos años de negociación en el seno de la mesa de diálogo social, el tiempo parece francamente maduro para llegar a soluciones reformadoras compartidas y concretas: actitudes dilatorias y obstruccionistas no pueden tener cabida, en particular considerando la trágica realidad descrita por los datos EUROSTAT más recientes en materia de siniestralidad laboral (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20251014-1>).

Por lo demás, la senda está bien definida por la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, fruto del dialogo social tripartido, en la que, en materia de riesgos psicosociales, se lee: «las exigencias de las tareas cada vez llevan implícita mayor carga mental, incrementada por las nuevas formas de organización del trabajo. Según datos de la Encuesta de Población Activa 2020, un 32% de la población ocupada refiere estar expuesta a presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo con potenciales efectos sobre la salud mental, siendo este porcentaje muy similar en hombres y mujeres».

Más en concreto, en el nuevo marco regulador, incuestionable será la necesidad de consagrar la centralidad, por un lado, de una evaluación específica y continua sobre los diferentes perfiles de riesgos -en particular, pero no solo- psicosociales, derivados de la digitalización del trabajo y de la interacción persona-algoritmo y, por otro lado, de la adopción de medidas eficaces, tanto preventivas, como formativas y de sensibilización.

En esta sede, por razones de extensión de la contribución, se ha limitado el perímetro de la reflexión al solo ámbito de la salud y seguridad en el trabajo; de todas formas, no puede negarse que la trayectoria reformadora esbozada en materia de prevención de riesgos laborales (con especial referencia a los psicosociales) tendrá que ir de la mano con la necesaria reducción de la jornada máxima laboral -verdadera «oportunidad política, social y normativa» (www.net21.org/reduccion-de-la-jornada-maxima-oportunidad-politica-social-y-normativa/)- y con la reforma del marco regulador vigente en materia de derecho a la desconexión digital.

Con respecto a este último perfil, basta aquí destacar la necesidad de limitar, por un lado, los espacios de posibles excepciones y, por otro lado, los posibles perfiles de “intrusión” de las comunicaciones de trabajo en la esfera personal y extralaboral de la persona trabajadora, con independencia tanto «del sujeto de donde provengan, ya sea la empresa, una persona delegada por la misma, un tercero con el que la empresa mantenga una relación comercial», como del dispositivo y/o de la herramienta digital, retomando experiencias de interés que pueden identificarse en el panorama de la negociación colectiva [S. BINI, *El derecho a la desconexión digital desde el prisma de la negociación colectiva reciente (2023-2024)*, en J. CRUZ VILLALÓN y P. RODRÍGUEZ RAMOS (Dirs.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial*, Aranzadi, 2025, 494].

Como muy clara y oportunamente destacado por el Secretario de Estado de Trabajo, Prof. Dr. Joaquín Pérez Rey: «No coger el teléfono al jefe o no contestar un email al encargado fuera del horario laboral es un derecho que podrán esgrimir los trabajadores, y no podrán sufrir ninguna represalia, ni la más mínima consecuencia negativa por ejercitarlo» (<https://elpais.com/economia/2024-07-30/trabajo-quiere-que-los-empleados-no-puedan-renunciar-a-la-desconexion-digital-ni-por-contrato.html>).