

Reflexiones a partir de la resolución del parlamento europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital¹

Reflections about the resolution of the european parliament, of july 5, 2022, on mental health in the digital workplace

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ *Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*
 <https://orcid.org/0000-0003-3136-5048>

Cita Sugerida: TASCÓN LÓPEZ, R. "Reflexiones a partir de la resolución del parlamento europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. núm. 5 (2022): 39-58.

Resumen

Los riesgos inherentes a la salud mental de las personas trabajadoras han sido tradicionalmente los grandes olvidados en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Tan solo recientemente se ha comenzado a prestar la debida atención al particular, sobre todo a partir de los cambios profundos derivados de la incorporación de las nuevas tecnologías digitales al ámbito laboral, capaces de hacer aflorar un sinfín de problemas de salud cada vez más frecuentes y visibles.

En este contexto, el Parlamento Europeo ha emitido una reciente Resolución (objeto de análisis y comentario en el presente artículo) que, pese a su carácter no vinculante, supone una importante declaración de intenciones capaz de marcar un punto de inflexión, tanto a nivel interno como comunitario, en la tutela de la salud mental en el contexto productivo digital. Resta saber si los distintos sujetos destinatarios del mensaje recogerán el guante y operarán un cambio de perspectiva en el abordaje de estos riesgos profesionales.

Abstract

The risks inherent to the mental health of working people have traditionally been neglected in the field of risk prevention. Only recently has due attention begun to be paid to this particular issue based on the profound changes derived from the incorporation of new digital technologies into the workplace, capable of bringing to the surface a myriad of increasingly frequent and visible health problems. In this context, the European Parliament has issued a recent Resolution (object of analysis and commentary in this article) which, despite its non-binding nature, represents an important declaration of intent capable of marking a turning point, both internally as a european level, in the protection of mental health in the digital productive context. It remains to be seen whether the different recipients of the message will operate a change of perspective in dealing with these professional risks.

Palabras clave

Salud mental de la persona trabajadora, riesgos psicosociales, nuevas tecnologías y relaciones laborales.

Keywords

Mental health of the working person, psychosocial risks, new technologies and labor relations.

1. EL CONTEXTO LABORAL DIGITAL COMO FUENTE DE RIESGOS PROFESIONALES RELATIVOS A LA SALUD MENTAL: INVENTARIO DE PROBLEMAS

Constituye una afirmación rayana con el tópico indicar que la incorporación masiva de las nuevas tecnologías al contexto productivo ha causado una profunda transformación de los modos y

¹ Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación Investum/21/LE/0001, titulado "La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo", financiado por la Consejería de Empleo e Industria de la Junta de Castilla y León.

maneras de trabajar y, previsiblemente y a ritmo acelerado, lo continuará haciendo en los tiempos que están por venir².

De forma refleja, resulta no menos evidente que este mentado proceso de digitalización de los entornos laborales -que se ha generalizado virtualmente a todos los ámbitos y sectores productivos- ha trocado significativamente los riesgos a los que las personas trabajadoras se encuentran expuestas, afectando de forma muy evidente (ante la superación de muchos de los riesgos físicos por mor de la mejora tecnológica) a los aspectos psico-sociales³.

No constituye ningún secreto, empero, que los riesgos profesionales vinculados a la salud mental de las personas trabajadoras (por cuanto ahora importa, aunque no solo, como consecuencia del uso intensivo de las tecnologías) han venido siendo claramente postergados dentro del complejo entramado de actividades vinculado a la prevención de riesgos laborales.

Este olvido secular -reflejo de una actitud social que de igual modo solo en tiempos recientes ha comenzado a cambiar- ha encontrado una primera y oportuna reacción desde la doctrina científica, que ya ha analizado la situación y comenzado a proponer los necesarios cambios de perspectiva en el abordaje de la prevención y tutela de los riesgos profesionales en general, y de la salud mental en particular, de las personas trabajadoras en el contexto laboral digital⁴.

Un ejemplo señero de este cambio de actitud hacia los problemas provocados en la salud mental de las personas trabajadoras viene dado por la reciente e interesante Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, que lleva por título “Salud mental en el mundo laboral digital”. Dicho instrumento constituye la causa próxima del presente ensayo y a tal se dedicará el grueso de la reflexión.

Conviene, no obstante, empezar con un breve repaso a la situación real (lo que en el título del presente epígrafe se ha dado en llamar ese “inventario de problemas”) de la salud mental de los trabajadores en el contexto digital y tecnológico propio de una economía moderna y terciarizada, como la española pretende ser.

En efecto, es preciso recordar cómo, si bien los riesgos psicosociales en general, y los vinculados al uso (y abuso) de la tecnología en el entorno laboral en particular, han existido virtualmente “desde siempre”, el actual panorama ha intensificado “su incidencia y magnitud”⁵, evidenciándose un incremento exponencial de los casos de enfermedades vinculadas a la salud mental de las personas

² Planteamiento ya presente en los trabajos iniciales que en Derecho del Trabajo español abordaron la cuestión, PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1990, p. 72 o SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Nuevas tecnologías y Relaciones Laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2002, pp. 42 y ss.

³ Entre otros muchos, RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos de carácter psicosocial*, Granada, Comares, 2009, p. 16.

⁴ Recientemente han visto la luz, al menos, dos magníficos trabajos monográficos que describen a la perfección, de forma extensa y detallada, toda la problemática ahora brevemente descrita como pórtico del presente artículo. A su lectura atenta procede remitir en este momento inicial del discurso. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 15 y ss. y TRUJILLO PONS, F.: *La fatiga informática en el trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2022, pp. 23 y ss.

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*, núm. 2, 2021, p. 21.

trabajadoras, lo que lleva a abogar por la búsqueda de un equilibrio no siempre fácil entre salud y productividad (gráficamente, equilibrar los intereses entre “cabezas y corazones” y “cartera”)⁶.

En este sentido, sin caer en absurdas demonizaciones de la tecnología (ecos y reminiscencias de aquel ludismo surgido en los albores de la primera revolución industrial que aparecen ahora contra su versión digitalizada), procederá buscar los instrumentos y cauces de actuación que permitan cohesitar los notables incrementos de las capacidades que proporciona la nueva herramienta digital con los necesarios cuidados del bienestar (físico y mental) de las personas trabajadoras⁷.

Aun cuando los estudios existentes en la materia revelan que la materialización del riesgo psicosocial depende de numerosos factores (ámbito productivo -siendo mayor en sectores como la banca o la Administración-, condiciones de trabajo, instrumentos utilizados en el proceso productivo, e, incluso, circunstancias y características personales de la persona trabajadora...)⁸, lo cierto es que el uso intensivo de las tecnologías ha elevado tanto su incidencia en los últimos tiempos que, más allá del descubrimiento observacional, permite constatar una auténtica causalidad entre ambos factores⁹.

Bien es cierto que la tecnología, en sí misma, es neutral o inocua y, al fin y al cabo, sus efectos (buenos o malos) dependen primordialmente del uso que a la misma se dé por quienes la utilizan; no lo es menos que un altísimo porcentaje de las personas que sufren trastornos de salud mental vinculan su patología, de forma directa o indirecta, con los aspectos relacionados con el trabajo y, en particular, con el uso desordenado de la herramienta tecnológica¹⁰.

Esta realidad llevará a plantear como necesario un cambio de planteamiento en la manera de afrontar la prevención de riesgos, que se integre de lleno en el propio proceso productivo y, desde planteamientos proactivos, trate de encauzar (y, cuando sea necesario, limitar) el uso tecnológico a aquello que resulte adecuado al proceso productivo, pero buscando, al tiempo, el bienestar emocional de las personas trabajadoras¹¹.

Semejante tarea exige verificar que las innovaciones tecnológicas traen aparejadas, amén de cuantiosos incrementos de la productividad, no menos numerosos “estresores mentales que provocan un crecimiento de la tensión psicológica vivida y experimentada por la persona trabajadora”¹².

Sin ánimo exhaustivo, sino más bien ejemplificativo, tales pueden ser, dependiendo de las circunstancias, sumamente variados: desde la sensación de carga mental (motivada por la capacidad de la tecnología para facilitar la realización de múltiples tareas a la vez --*multitasking madness*--,

⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: “Redescubriendo el lado humano de los riesgos globales y su proyección en la actualidad jurídico-laboral: cuidar cabezas y corazones sin descuidar carteras”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núms. 437-438, 2019, pp. 13 y ss.

⁷ MIÑARRO YANINI, M.: “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 119, 2020, p. 19.

⁸ En este sentido, por todos, VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psicosociales: prevención, reparación y tutela sanadora*, Pamplona, Aranzadi, 2005, pp. 13 y ss.

⁹ CONDE COLMENERO, P.: “Facultades empresariales y de las Mutuas”, en VV.AA.: *Cuestiones en torno a la incapacidad temporal*, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), Madrid, Cinca, 2011, p. 123.

¹⁰ ARRUGA SEGURA, M.C.: *La transformación digital en las relaciones laborales y en la organización del trabajo*, Madrid, La Ley, 2020, p. 95.

¹¹ MACÍAS GARCÍA, M.C.: “El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9, núm. 4, 2019, p. 67.

¹² AGRA VIFORCOS, B.: “Robotización y digitalización. Implicaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”, en VV.AA.: *Proyección transversal de la Sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, QUINTANA LÓPEZ, T. (Dir.), Valencia Tirant lo Blanch, 2019, pp. 450 y ss.

incrementada por la falta de desconexión y la necesidad de permanente recualificación, hasta un incremento de la inestabilidad y precariedad laboral, pasando por una intensificación del control y la tele-subordinación o la necesidad de adaptación permanente de la actividad productiva a la tecnología, que deriva, en algunas ocasiones, en fragmentación (incluso aislamiento, en los casos de prestación remota), y, en otras, en incertidumbres en el desempeño profesional futuro (desde la posible desaparición del puesto de trabajo, hasta el mero pero recurrente fallo del instrumento tecnológico que deje a merced de la impotencia y frustración --*computer hassles*--)¹³.

Por tanto, la optimización del rendimiento empresarial no puede convertirse en exclusivo Santo Grial de los procesos productivos, debiendo tenerse en cuenta, obviamente, los referidos factores en el proceso de prevención de riesgos pues, de lo contrario, el resultado predecible vendrá dado por la aparición de trastornos tales como la ansiedad, el estrés (tecnoestrés, en sus diversas modalidades; tecnoadicción, tecnoansiedad, tecnofobia y tecnofatiga), la fatiga crónica (*burn out*), la depresión, los trastornos adaptativos y un largo etcétera de problemas vinculados a la salud mental de las personas trabajadoras¹⁴.

2. LA RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO, DE 5 DE JULIO DE 2022, SOBRE LA SALUD MENTAL EN EL MUNDO LABORAL DIGITAL

En un contexto como el brevemente descrito en las páginas precedentes, y como ya ha sido anunciado, el objeto principal del presente artículo es el análisis y reflexión crítica sobre la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital¹⁵. En tal sentido, se procederá primero a un breve análisis del contexto en el que dicha resolución ha sido emitida y, en segundo término, a una exposición sistemática y resumida de sus principales contenidos, para abordar, en la parte final del trabajo una serie de reflexiones críticas sobre el necesario cambio de abordaje e los riesgos psicosociales vinculados al actual contexto tecnológico-productivo.

Huelga decir que, como mera resolución, no se trata de un acto jurídico, mucho menos legislativo o normativo, y, por tanto, su eficacia es muy limitada, ya que su valor debe circunscribirse al de mero posicionamiento político, sin validez jurídica alguna. Con todo, es una muestra significativa de la toma de conciencia acerca de una determinada cuestión (como es, en este caso, el problema de salud mental que afecta a las personas trabajadoras en el contexto productivo tecnológico) y, qué duda cabe, tiene su influencia en la actuación del resto de operadores comunitarios y, también, cabe esperar, de los nacionales de los estados miembros.

¹³ Al respecto, Nota Técnica de Prevención 1122: *Las tecnologías de la información y la comunicación. Nuevas formas de organización del trabajo*, 2018 y Nota Técnica de Prevención 1123: *Las tecnologías de la información y la comunicación (II). Factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*, 2018.

¹⁴ Entre otros, MOLINA NAVARRETE, C.: “La salud psicosocial, una condición de trabajo decente. El neotaylorismo digital en clave de pérdida del bienestar”, en VV.AA.: *Los nuevos retos del trabajo decente* CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, M.G. (Coords.), Madrid, Universidad Carlos III, 2020, pp. 11 y ss. o IGUARTÚA MIRÓ, M.T.: “Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática”, en VV.AA.: *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., (Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2020, p. 620.

¹⁵ Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279). El texto de dicha resolución puede ser consultado en su integridad en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0279_ES.html

2.1. El contexto en el que se emite la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital

No resulta baladí analizar el contexto social y jurídico en el que la tantas veces mencionada Resolución del Parlamento Europeo ha sido emitido, para entender su lógica interna y los objetivos que persigue. En este sentido, en el pórtico de la Resolución se mencionan como “vistos” hasta un total de 41 instrumentos previos de todo orden (desde artículos de los Tratados Constitutivos y Directivas, hasta meros informes de órganos especializados).

Semejante esfuerzo sistemático muestra, a juicio de quien estas líneas escribe, que esta declaración pretende llamar la atención acerca de que la salud mental en el mundo laboral digital debiera ser una preocupación evidente a situar sin problemas en la tradición comunitaria, a partir de una amplia panoplia jurídica previa sobre la que se ha construido todo el Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales en Europa y que, en consecuencia, el Parlamento Europeo lamenta... que no lo sea (que no lo esté siendo aún); al menos, que no lo sea en términos adecuados y suficientes a la realidad social del tiempo que toca vivir.

Por tratar de sistematizar tan abundante conjunto de referentes, se pueden distinguir tres grandes bloques de instrumentos que “vistos” por el Parlamento Europeo le han llevado a efectuar la declaración ahora objeto de análisis. De un lado, las abundantes normas habidas a lo largo del tiempo en materia de prevención de riesgos laborales, viejas conocidas del iuslaboralista, que conforman una tradición clara que busca la protección integral de la persona trabajadora en su desempeño profesional. No en vano, su ambicioso y declarado objetivo consiste en proteger a quien presta servicios por cuenta ajena “en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, como reza el art. 14 LPRL en trasposición de la normativa comunitaria¹⁶.

De otro, y no es casual, se citan las abundantes actuaciones desarrolladas en la lucha contra la pandemia de la COVID-19, que se constituye, de esta manera, en una experiencia capaz de actuar como laboratorio de las nuevas reformas que resulta necesario implementar.

No puede obviarse que la terrible pandemia vivida ha marcado un antes y un después para muchas realidades de la existencia humana y, para el Parlamento Europeo (y para cualquiera que reflexione sobre la realidad de las relaciones laborales), resulta más que evidente que ha tenido una manifestación señera en la utilización intensiva de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, intensificadas (valga aquí la redundancia) aún más en un contexto difícil, que, sin duda ha provocado (y provocará) problemas en la salud mental que aún están por calibrar con exactitud¹⁷.

¹⁶ Las más relevantes para el ius-laboralista [amén de los art. 3 del Tratado de la Unión Europea, arts. 4, 6, 9, 114, 153, 168 y 191 del Tratado de Funcionamiento de la UE y los arts. 2, 3, 14, 15, 21, 31, 32, y 35 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE] serían las siguientes: la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo; la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo; la Directiva 89/654/CEE, de 30 de noviembre de 1989, del Consejo relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo; y, en fin, la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

¹⁷ Entre estos instrumentos cabe citar los siguientes: el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia; la Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de abril de 2020, sobre la acción coordinada de la Unión para luchar

La pandemia, en este sentido, ha sacado a la luz realidades que podían estar ya latentes, pero aún quedaban en gran medida disimuladas en el *mare magnum* de la realidad cotidiana, pero que, abierta la Caja de Pandora, difícilmente pueden ya ser preteridas. Tal es el motivo que lleva al Parlamento Europeo, con total acierto, a vincular (o, al menos, relacionar) la (ya casi superada) pandemia y la salud mental de las personas en el contexto laboral.

En fin, un tercer bloque de referentes viene dado por los trabajos técnicos que, desde distintos órganos e instituciones, ya se habían venido elaborando en años pasados sobre el problema de la salud mental en general, y de las personas trabajadoras en particular, y que, si bien constituían un toque de atención, no han sido aún desarrollados hasta sus últimas consecuencias¹⁸.

Sirva la anterior enumeración para dar cuenta de una realidad evidente, que el Parlamento Europeo trata de sistematizar y que resulta clara para el observador atento de la realidad social y laboral: la salud mental de la población (en particular, y por cuanto ahora ocupa, la trabajadora) está siendo sometida a una serie de factores estresores, entre los que la tecnología juega un papel fundamental, y, de momento y aun cuando debería formar parte de la preocupación de todos los operadores jurídicos conforme al acervo comunitario, no está siendo adecuadamente abordado.

2.2. Principales contenidos de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital

A partir del contexto descrito, la Resolución del Parlamento Europeo comienza “considerando” una serie de circunstancias que se desprenden de las normas e instrumentos apuntados y de la realidad vivida en los últimos tiempos, efectuando una radiografía de situación de la salud mental en el actual contexto de trabajo digital postpandemia.

Procede advertir de que esta larga serie de considerandos resultan un tanto caóticos y desorganizados, habida cuenta se mencionan por aluvión una serie de realidades y problemas que, si bien aglutinados bajo el denominador común de estar más o menos relacionados con la salud mental, constituyen un *totum revolutum* que, en ocasiones, guardan poca conexión entre sí; y acaso debieran haberse abordado por separado o, al menos, con una lógica interna más definida.

Así, la resolución se ocupa de tratar de describir cómo resultan las relaciones laborales en la actualidad, destacando que “que el derecho a la salud física y mental es un derecho humano fundamental... vinculada a otros derechos fundamentales como el derecho a la dignidad humana”¹⁹; “que... la pandemia de COVID-19 ha cambiado las condiciones de trabajo de muchas personas en Europa... lo que ha tenido en muchos casos un efectos psicológico negativo”; que “comprender los problemas de salud mental en el lugar de trabajo no solo significa ser consciente de los trastornos

contra la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias; o, en fin, la Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de julio de 2020, sobre la estrategia de salud pública de la Unión Europea después de la COVID-19.

¹⁸ En este sentido, cabe mencionar los siguientes: la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho de desconexión; la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, sobre condiciones de trabajos justas y protección social para los trabajadores de plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital; las Conclusiones del Consejo, de 24 de octubre de 2019, sobre la economía del bienestar, que pedían una estrategia global de la Unión Europea en materia de salud mental; las Conclusiones del Consejo, de 8 de junio de 2020, sobre el bienestar en el trabajo; la Comunicación de la Comisión, de 28 de junio de 2021, con el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 y, en fin y por no seguir, el Libro Verde, de 14 de octubre de 2005, de la Comisión Europea, titulado “Mejorar la salud mental de la población. Hacia una estrategia de la Unión Europea en materia de Salud mental”.

¹⁹ Letra A de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

mentales, sino también tratar de promover el bienestar, evitar malentendidos y estigmatizaciones y concebir y aplicar medidas y tratamientos para gestionar estos trastornos²⁰; que la pandemia provocó “un fuerte aumento de las responsabilidades de cuidados en combinación con el trabajo que afectó de forma desproporcionada a las mujeres y amplió la desigualdad de género... con impacto negativo en la salud mental de quienes tuvieron que hacer frente a un estrés mucho mayor²¹; que, igualmente, la pandemia originó “un aumento a gran escala del teletrabajo, que ha tenido consecuencias positivas, como mayores niveles de flexibilidad autonomía y, en algunos casos, una mejor conciliación de la vida profesional y privada... pero también negativas, como una excesiva conexión, la difuminación de las líneas entre la vida laboral y privada, una mayor intensidad del trabajo y del estrés tecnológico²²; que “los riesgos psicosociales son los riesgos sanitarios más prevalentes asociados al teletrabajo” y “los estados miembros no tienen unas mismas normas y principios comunes” en esta materia²³; que “un creciente número de empleadores utilizan herramientas digitales, como aplicaciones, software e inteligencia artificial y gestión algorítmica... que pueden entrañar importantes riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, así como su dignidad e intimidad²⁴; que “esta nueva situación hace necesaria una nueva definición más amplia de la salud y seguridad en el trabajo²⁵”.

Todas estas reflexiones (“considerandos” en la terminología usada por el Parlamento Europeo) retratan realidades que, por separado son bien conocidas pero que, cuando se contemplan unidas (aun con el desorden apuntado) llegan a revelar, cual teselas de un mosaico, una realidad superior y distinta, mucho más compleja de cuanto a primera vista pudiera parecer, dando cuenta de la gravedad de la situación respecto a la salud mental en el contexto productivo digitalizado²⁶.

Item más, el problema se agrava al comprobar cómo “demasiadas personas en la Unión Europea no disponen de acceso a servicios de salud mental y de salud en el trabajo²⁷” o, cabría añadir, cuando lo tienen, como refleja la realidad española, son servicios deficientes, lentos y, en muchos casos caracterizados por un formalismo enervante, que en modo alguno sirven para abordar de forma eficiente los problemas de salud mental que puedan producirse.

Y todo ello, además, en un contexto en el que las enfermedades mentales se están convirtiendo en una “pandemia silenciosa²⁸” que abruma a la sociedad postmoderna, con un coste estimado de un 4% del PIB de los Estados miembros en la actualidad²⁹ (desoladora la perspectiva si se mira *ad futurum*) y donde, al menos en teoría, los empleadores tienen la obligación de proteger la salud de sus

²⁰ Letra B de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

²¹ Letra C de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

²² Letra D de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

²³ Letra E de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

²⁴ Letra F de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

²⁵ Letra G de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

²⁶ TRUJILLO PONS, F.: *La fatiga informática en el trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2022, pp. 23 y ss.

²⁷ Letra I de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

²⁸ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, pp. 15 y ss.

²⁹ Estimación del Dictamen del Grupo de Expertos sobre fórmulas eficaces para invertir en salud de la Comisión, de 23 de junio de 2021, titulado “Supporting mental health of health workforce and other essential workers”.

empleados en todos los aspectos relacionados con el trabajo (incluido, no se olvide, el teletrabajo)³⁰, pero no parecen concitados a evitar los evidentes síntomas de agotamiento profesional, desgaste personal, estrés (tradicional y tecnológico), acoso, violencia, depresión o ansiedad directamente vinculados al desempeño profesional y que afectan en el mundo a millones de personas y, según estimaciones pre-pandemia, a uno de cada cuatro trabajadores en la Unión Europea a lo largo de su vida laboral³¹.

La imagen, desde luego, es desoladora, y su consideración lleva al Parlamento Europeo a sistematizar su resolución en torno a cuatro ejes temáticos que pueden valorarse para tratar de revertir tan desalentadora situación, los cuales pasan a sistematizarse a continuación de forma breve.

2.2.1. Salud mental y trabajo digital: enseñanzas de la COVID-19

En este primer bloque, el Parlamento Europeo “lamenta que durante la pandemia de COVID-19 la salud mental de los trabajadores se haya visto afectada por perturbaciones en muchos órdenes... y pide que se aborde urgentemente la salud mental mediante políticas transversales e integradas, como parte de una estrategia europea global de salud mental, una estrategia europea de cuidados, completada por planes de acción nacionales”³², y que “las instituciones de la Unión y los Estados miembros tomen conciencia de los elevados niveles alcanzados por los problemas de salud mental relacionados con el trabajo”³³.

Destaca, a este respecto, “la necesidad esencial de adoptar planes de prevención de los riesgos para la salud mental en todos los lugares de trabajo, con un seguimiento de la aplicación del marco europeo de actuación en materia de salud y bienestar mentales 2021-2025 de la OMS”, pues “considera que la salud mental será la próxima crisis sanitaria”³⁴.

Asimismo, pide a la Comisión y a los Estados miembros que presten especial atención “al personal esencial y de primera línea”, mejorando sus condiciones de trabajo, y facilitando así, incluso en situaciones de crisis, “que todos los trabajadores tengan acceso inmediato a los recursos de salud mental adecuados y a la protección y las intervenciones psicosociales necesarias”³⁵.

2.2.2. La transición digital y la salud mental

En este segundo eje temático, el Parlamento Europeo recuerda que “el empleo de calidad puede contribuir a proporcionar a las personas un propósito, así como seguridad financiera e independencia, existiendo una relación positiva entre salud mental, buenas condiciones laborales, salarios adecuados, productividad laboral y calidad de vida y bienestar”; ahora bien, este círculo virtuoso puede quedar en cuestión en el contexto de la “creciente digitalización, dando lugar a problemas de salud física y

³⁰ Letras K y L de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

³¹ *Sexta encuesta sobre condiciones de trabajo en Europa*, Eurofound, 2017.

³² Punto 1 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

³³ Punto 5 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

³⁴ Punto 6 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

³⁵ Punto 10 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

mental, con lo que, por tanto, la prevención es fundamental, sobre todo al considerar que la depresión y los trastornos de salud mental pueden ser un obstáculo a la hora de obtener y conservar un empleo”³⁶.

La transformación digital de la Sociedad, y del mundo laboral, es absolutamente necesaria, pero ha de llevarse a término evitando que provoque “el aislamiento y la exclusión social”; resulta, por tanto, de capital importancia, a juicio del Parlamento Europeo, que “todos los trabajadores, pero en especial los mayores, puedan acceder al aprendizaje permanente... pidiendo a los Estados miembros que amplíen la oferta de formación digital”³⁷.

Por otro lado, no es posible olvidar que la tecnología permite planteamientos “proactivos, como permitir horarios flexibles que ayuden a mitigar el estrés del trabajo, o mejorar las condiciones de trabajo y calidad de vida mediante Inteligencia Artificial... pero también plantea evidentes riesgos de vulnerar la intimidad y la dignidad humana, así como a permitir un trato discriminatorio en los procesos de contratación y gestión laboral, debido a algoritmos sesgados, herramientas de predicción y marcado, seguimiento y control en tiempo real, etc... así como en relación con los riesgos para el derecho a la desconexión... pudiendo contribuir al agotamiento profesional, el estrés tecnológico, la fatiga y la sobrecarga”.

En consecuencia, las decisiones en el entorno laboral, hoy más que nunca en este contexto hipertecnológico, han de ser justas, transparentes y deben negociarse con los representantes de los trabajadores, solicitando el Parlamento a la Comisión y a los Estados miembros “que elaboren propuestas legislativas para garantizar la protección adecuada de los derechos y el bienestar de los trabajadores, incluida la salud mental... y la violencia y el acoso en el trabajo, prestando especial atención a los grupos más vulnerables”³⁸.

Además, el Parlamento Europeo “subraya la necesidad de proteger a los trabajadores frente a la explotación por parte de los empleadores en el uso de la gestión laboral por Inteligencia Artificial o algorítmica, también mediante herramientas de predicción y marcado para predecir el comportamiento de los empleados y detectar o desalentar la infracción de normas o el fraude por parte de los empleados y el seguimiento en tiempo real de los avances del rendimiento... [llegando a] pedir la prohibición de la vigilancia de los trabajadores” por estos medios.

Asimismo, “considera necesario un nuevo paradigma para comprender la complejidad del ámbito laboral moderno en relación con la salud mental, debiendo actualizarse y modernizarse los instrumentos normativos actualmente en vigor”³⁹, sin que la tecnología pueda usarse “en detrimento de la salud mental y el bienestar de los trabajadores, evitando que el despliegue de la inteligencia artificial en el trabajo conduzca a un excesivo seguimiento en nombre de la productividad y vigilancia de los trabajadores”⁴⁰.

³⁶ Punto 11 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

³⁷ Punto 12 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

³⁸ Punto 13 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279). Reclama, en este sentido, la ratificación del Convenio de la OIT 190, sobre violencia y acoso en el trabajo, cuyo instrumento de ratificación España ha consignado ya ante la OIT con fecha 5 de mayo de 2022.

³⁹ Punto 16 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁴⁰ Punto 17 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

De igual modo, constata la “brecha de género” existente en materia tecnológica y, si bien “acoge con satisfacción la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores..., pide a los Estados miembros que se comprometan firmemente con la protección del tiempo dedicado a la familia y a la conciliación de la vida profesional y la vida privada... y que fomenten el reparto equitativo de las responsabilidades entre hombres y mujeres”⁴¹.

Por otra parte, pone de manifiesto que el teletrabajo ha mostrado su potencial durante la pandemia (y, es de suponer, que sea un cambio que en gran medida ha llegado para quedarse, “por la flexibilidad que ofrece a muchos empleados”, algo muy positivo), pero constata “que puede resultar especialmente difícil para las personas más desfavorecidas o los hogares monoparentales... y puede constituir una amenaza para la vida familiar... por lo que se anima a los empleadores a que establezcan normas claras y transparentes, basadas en la aceptación mutua, para garantizar el respeto a las horas de trabajo y evitar el aislamiento social”; por otro lado, y en sentido inverso, “el teletrabajo no está todavía disponible para todos los trabajadores... siendo necesario luchar contra la brecha digital y formar a los jóvenes y mayores (principalmente a quienes viven en las zonas rurales) con el fin de garantizar un nivel suficiente de competencias digitales” y que puedan beneficiarse de estas potencialidades⁴².

Además, “considera que el derecho a la desconexión es esencial para garantizar el bienestar mental de los trabajadores... complementado con un enfoque preventivo y colectivo sobre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, para ordenar el uso de herramientas digitales nuevas y existentes con fines laborales”⁴³.

En fin, advierte de que “si se revisan y actualizan las Directivas 89/654/CEE y 90/270/CEE, por las que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en el lugar de trabajo y relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, se puede contribuir a la protección de los trabajadores (incluidos los que prestan servicios a través de plataformas) frente a estos riesgos digitales para la salud mental”, algo a lo que ya se ha comprometido la Comisión Europea y que, por tanto, permitirá actuaciones con mayor fuerza jurídica⁴⁴.

2.2.3. La salud y seguridad en el trabajo

En este sentido, una cuestión que preocupa al Parlamento Europeo es la “desconexión entre la actual política en materia de salud mental y las actitudes reales en el lugar de trabajo, que no contemplan adecuadamente el hecho de que proteger al empleado es un activo clave y en los que, además, el miedo a la estigmatización y a la discriminación hace que los trabajadores a menudo no se sientan capaces de hablar sobre cuestiones de esta índole”, siendo necesario “facilitar en los lugares de trabajo el acceso a los servicios de apoyo a la salud mental”⁴⁵.

⁴¹ Puntos 17 y 18 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁴² Puntos 20 y 21 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁴³ Punto 22 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁴⁴ Puntos 23 y 25 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁴⁵ Punto 26 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

Por otro lado, recuerda “que en lugar de trabajo aún se producen acoso y discriminación por múltiples motivos, que con frecuencia constituyen fuente de estrés... siendo necesario revisar las políticas de lucha contra estas lacras en el mundo laboral digital y de prestar apoyo a las empresas, sobre todo pequeñas y medianas, para ayudarlas a poner en marcha estas políticas”⁴⁶.

Asimismo, considera “que las actuales medidas para mejorar la salud mental y la seguridad de los trabajadores son insuficientes, especialmente en lo que respecta a la evaluación y a la gestión de los riesgos psicosociales, pidiendo al a Comisión que cree mecanismos para la prevención de la ansiedad, la depresión y el agotamiento profesional... siendo fundamental un enfoque individual y organizativo... y resultando conveniente una revisión de la Recomendación de la Comisión, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista de europea de enfermedades profesionales, añadiendo (junto con otros como los trastornos musculoesqueléticos) los trastornos de salud mental relacionados con el trabajo... por lo que, previa consulta a los interlocutores sociales, pide a la Comisión la elaboración de una Directiva por la que se cree una lista mínima de enfermedades profesionales”⁴⁷.

Reconoce “que las Inspecciones de trabajo nacionales pueden desempeñar un papel importante..., pide a la Autoridad Laboral Europea que elabore una estrategia común... y reclama a la Comisión que, previa consulta a los interlocutores sociales, propongan una iniciativa legislativa para la gestión de los riesgos psicosociales, que incluya formar a los directivos (algo necesario para adaptar las prácticas de organización del trabajo y fomentar una comprensión profunda de los problemas de salud mental en el lugar de trabajo) y trabajadores (proponiendo formar a un empleado de referencia en materia de salud mental) y evaluar periódicamente los progresos alcanzados”⁴⁸.

2.2.4. Un mundo laboral moderno para el bienestar de los trabajadores

El Parlamento Europeo constata “que, ante la falta de apoyo suficiente en materia de salud mental y de políticas preventivas en el lugar de trabajo, los empleados tienen que recurrir a menudo a servicios ajenos, que son difíciles de costear o que pueden tener largas listas de espera. Por tanto, pide que los lugares de trabajo garanticen que los empleados cuenten con un apoyo y recursos accesibles en materia de salud mental, respetando debidamente la intimidad y confidencialidad de los afectados”⁴⁹.

Por otro lado, alienta “a que se pongan en marcha iniciativas de educación y sensibilización sobre la salud mental en el lugar de trabajo... y pide a la Comisión y a los Estados miembros que utilicen fondos de la Unión para la creación de plataformas y aplicaciones de salud mental... instando a la Comisión a que designe 2023 como año de la salud mental... y a los Estados miembros a que garanticen que las autoridades locales dispongan de personal y recursos suficientes para prestar apoyo y servicios de salud mental a todos quienes los necesiten”⁵⁰.

El Parlamento Europeo “es consciente de que la necesidad de una intervención urgente choca con la falta de estadísticas sobre la prevalencia de los problemas de salud mental en el lugar de trabajo, especialmente dentro de las Pymes... y pide a los Estados miembros, a Eurostat y a las instituciones

⁴⁶ Punto 27 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁴⁷ Punto 28 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁴⁸ Puntos 29 y 30 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁴⁹ Punto 35 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁵⁰ Puntos 36 y 37 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

públicas... que recopilen datos actualizados... y que se valore la posibilidad de crear servicios de intermediación local o interregional para los riesgos psicosociales que proporcionan asesoramiento y apoyo técnico a trabajadores y empleadores”⁵¹.

Por último, el Parlamento Europeo muestra una especial preocupación por las más jóvenes, “cuya salud mental ha empeorado considerablemente durante la pandemia (al punto de que, según recientes estimaciones, más de la mitad de los jóvenes están en riesgo de depresión⁵²)... a lo que se une la falta de perspectivas laborales, económicas, educativas, así como la soledad y el aislamiento social... en tanto en cuanto una de las mejores herramientas sería proporcionarles perspectivas significativas de educación y empleo de calidad”; por todo ello, y entre otras posibles medidas, “pide a la Comisión y a los Estados miembros que, respetando el principio de subsidiariedad, propongan un marco jurídico común para garantizar una remuneración justa de los períodos de prácticas y de aprendizaje profesional, y que cuenten como experiencia laboral a efectos de acceder a prestaciones sociales, a fin de evitar prácticas de explotación laboral”⁵³.

3. REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE LA NECESIDAD DE UNA NUEVA GESTIÓN DEL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La lectura atenta y la exposición sistemática de los contenidos de la tantas veces mencionada Resolución del Parlamento Europeo, así como la ingente cantidad de estudios ya existentes sobre el particular, permiten efectuar unas reflexiones críticas sobre la situación actual y las perspectivas de futuro de los cuidados de la salud mental en el entorno laboral digital:

I.- La Resolución del Parlamento Europeo ahora comentada, a pesar de carecer, como es obvio y ya se ha indicado, de fuerza vinculante, supone una declaración política de primer nivel y un llamado de atención para tratar de mejorar el desenvolvimiento de la prevención de los riesgos profesionales vinculados a la salud mental en el contexto tecnológico y digital.

En este sentido, una conclusión previa viene dada por asumir que los actuales estándares preventivos en materia de salud mental no son, a día de hoy, ni adecuados ni satisfactorios. Lo que, *sensu contrario*, viene a demandar un cambio de actitud el abordaje de estos potenciales problemas (cuanto la Resolución comentada denomina una “toma de conciencia” y un “cambio de paradigma”) que requerirá de un esfuerzo conceptual (al que, sin duda, ha de contribuir la doctrina científica, siendo estas líneas un humilde llamado en tal sentido) y de un cambio práctico en determinados usos presentes en las relaciones laborales.

En algunos aspectos, la Resolución se muestra muy ambiciosa (quizá propugnando un cambio demasiado brusco). Así, por ejemplo, cuando aboga por el reconocimiento de las enfermedades mentales como enfermedades profesionales. Esta perspectiva presenta problemas difícilmente solubles por el carácter muchas veces multifactorial de las enfermedades mentales y, en todo caso, requeriría de un estudio “patología a patología” como, por ejemplo, ha hecho la OMS recientemente con el *burn out* para calificarlo de “enfermedad derivada del contexto laboral”⁵⁴.

⁵¹ Puntos 38 y 39 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁵² OCDE: *Supporting Young people's mental health through the COVID-19 crisis*, 2021.

⁵³ Puntos 40 y 41 de la Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098 INI) (P9_TA 2022-0279).

⁵⁴ Así lo ha hecho tras la revisión número 11 de la Clasificación estadística Internacional de Enfermedades y problemas de salud conexos (CIE-11), con efectos 1 de enero de 2020. Al respecto, RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J.: “El derecho a la desconexión digital”, *La Ley*, núm. 9631, 2020, p. 3.

Por su parte, propugnar que algunas enfermedades tan genéricas como la depresión o la ansiedad puedan ser consideradas con carácter general dentro de la categoría de enfermedades profesionales encuentra, en nuestro Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y por su particular sistema de listas que vincula profesiones y patologías (diseñado en el bien conocido RD 1299/2006, de 10 de noviembre), difícil anclaje jurídico, si bien ya la doctrina había elaborado propuestas concretas sobre el particular que, espolgadas por la fuerza política de la declaración ahora comentada, quizá pudieran ver luz en el Derecho Positivo. Bien para incluir algunas enfermedades (por ejemplo, las derivadas del estrés) como contingencias profesionales en determinados ámbitos funcionales; bien para asimilarla, en algunos casos, las patologías mentales al accidente de trabajo a los meros efectos de las prestaciones de incapacidad, tal y como hizo el legislador de urgencia durante la Pandemia COVID-19 a través del RD 6/2020⁵⁵.

Sin embargo, y entretanto, a nadie escapa que, en el actual estado de cosas, la mayor parte de las dolencias psíquicas son consideradas como afecciones de etiología común, dados su carácter multifactorial y la dificultad probatoria que envuelve su origen y circunstancias concurrentes; no obstante, esta no es la única solución observable en el mundo jurídico-laboral español, pues cauces existen para lograr su consideración como contingencias profesionales⁵⁶.

En particular, en nuestro modelo jurídico, las enfermedades mentales pueden ya con la actual regulación ser asimiladas al accidente de trabajo, aun cuando, como bien es sabido, ello hace necesario que, o bien se manifiesten en tiempo y lugar de trabajo (gozando entonces de la presunción de laboralidad contenida en el art. 156.3 LGSS), o bien sean consideradas enfermedades del trabajo (art. 156.2 LGSS), por ser producidas exclusivamente a partir de factores profesionales, algo difícil de acreditar, sin duda, por el mentado carácter multifactorial que las mismas a menudo presentan y por la exigencia de acreditar de forma directa y estricta la relación de causalidad entre la prestación de servicios y la patología en cuestión, lo que, en gran medida, excluye las patologías de causalidad compleja⁵⁷.

Puede colegirse con facilidad, por tanto, que la determinación de la patología mental como contingencia profesional resultará un ejercicio casuístico, en el que la persona trabajadora tiene varias circunstancias en su contra⁵⁸ y que, desde estas líneas y acorde al mejor abordaje demandado para estas enfermedades, se aboga por rectificar en parte, para facilitar su tratamiento y protección.

De igual modo, se presenta demasiado ambicioso aquella solicitud incorporada a la declaración del Parlamento Europeo conforme a la cual se pretende que los centros de trabajo cuenten con recursos médicos en materia de salud mental, algo que encuentra difícil acomodo en un tejido productivo como el español, caracterizado por el tamaño mediano y pequeño de las organizaciones productivas, para las

⁵⁵ Al respecto, PAYÁ CASTIBLANQUE, R. y CALVO PALOMARES, R.: “Sistemas de prevención y protección social sobre los riesgos emergentes de origen psicosocial en la economía digital”, en VV.AA.: *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) Pamplona, Aranzadi, 2020, p. 562.

⁵⁶ En la doctrina científica, MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “La tutela jurídica de los riesgos psicosociales por la Seguridad Social. Cuestiones pendientes”, *Revista de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 303, 2008, p. 69; DÍAZ DESCALZO, M.C.: “Los riesgos psicosociales en el trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 17, 2002, pp. 183 y ss. o TOLOSA TRIBIÑO, C.: “Los nuevos riesgos laborales y su tratamiento en el ámbito sancionador y de la Seguridad Social”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2004, pp. 27 y ss.

⁵⁷ Una recopilación exhaustiva de doctrina judicial reciente sobre el particular, en 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*, núm. 2, 2021, p. 39.

⁵⁸ MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “La reparación de los daños psicofísicos a través de las prestaciones de Seguridad Social”, en VV.AA.: *Aspectos jurídicos de la salud mental de los trabajadores en Castilla y León*, ÁLVAREZ CUESTA, H., (Coord.), Madrid, Reus, 2016, p. 222 o RIVAS VALLEJO, J.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. 12, 2004, p. 292.

que contar con personal propio resulta inasumible económicamente y la implementación de recursos externos resulta, cuando menos, organizativamente exigente.

Con todo, es obvio que resulta necesario mejorar los servicios de salud mental, tanto los públicos (competencia indeclinable de las Autoridades sanitarias, previsión presupuestaria y organizativa mediante), para evitar unas listas de espera interminables y una masificación insoportable; como los de empresa, los cuales pueden vincularse al servicio de prevención (propio y ajeno) y, además de las labores propiamente preventivas, quedar vinculados a una tarea de detección y primera orientación de las enfermedades mentales que podría ser muy útil, por las innegables ventajas de una detección y atención temprana de tales patologías.

II.- Si bien la resolución del Parlamento Europeo demanda, como se ha dicho, actuaciones normativas (tanto a nivel Europeo como nacional) para regular y ordenar aspectos relacionados con el trabajo digital que afectan (o, potencialmente, pueden afectar) a la salud mental de los trabajadores, lo cierto es que, con los referentes legales y normativos ya en vigor (recuérdese, de nuevo, la amplitud del art. 14 LPRL, capaz de llegar a ser considerado casi como una obligación de resultado⁵⁹) realizar la evaluación y prevención de los riesgos laborales, de todos, también los relativos a la salud mental (derivados del trabajo en general, y del contexto digital de las relaciones laborales en particular) es un acto jurídicamente debido.

Item más, la ausencia de actuaciones concretas pueden terminar por general responsabilidades indemnizatorias empresariales, dado el tenor del art. 42 LRPL e, incluso, de Seguridad Social vía recargo de prestaciones (*ex art.* 164 LGSS), pues no es ni mucho menos ilógico desde un punto de vista jurídico y dada la amplitud con la que tales instituciones son interpretadas, pensar que la deficiente actuación preventiva en materia de salud mental pueda empezar a provocar reacciones jurídicas de esta índole que sean amparadas por los tribunales y órganos administrativos patrios⁶⁰.

Menester será, por tanto, que los servicios de prevención (propios y ajenos) realicen una labor de “actualización” en sus procesos de evaluación, para incorporar (cuando no lo hayan hecho aún) el análisis de estos riesgos para la salud mental de las personas trabajadoras, tratando de encontrar medidas adecuadas para minorarlos en cuanto sea posible, tal y como recomendaba ya, por cierto, el Acuerdo Europeo sobre digitalización, de 22 de junio de 2020⁶¹ y se desprende de instrumentos técnicos como, por ejemplo y entre otros, el Criterio Técnico 104/2021, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre riesgos psicosociales en el actual entorno laboral⁶².

Sin perjuicio de esta actuación inmediata, resultarán recomendables todas aquellas medidas que el legislador (o los agentes sociales, pues este puede ser un terreno abonado a la negociación colectiva moderna e inteligente⁶³) puedan implementar sobre el particular, pero, desde estas líneas procede advertir de que las mismas deben adoptarse desde la reflexión y el tino, y no dejándose

⁵⁹ 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*, núm. 2, 2021, p. 27.

⁶⁰ En este sentido, FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, J.: *Prevención de riesgos laborales y empresa: obligaciones y responsabilidades*, Pamplona, Aranzadi, 2019, p. 66.

⁶¹ Haciendo referencia al principio de prevención para lograr un ambiente de trabajo “sano y seguro”. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Derechos fundamentales y Derecho del Trabajo y en el contexto de la economía digital”, *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2020, p. 1234.

⁶² TRUJILLO PONS, F.: “La imperiosa aplicación del Criterio Técnico nº 104/2021, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales en el actual entorno laboral”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 6, 2022, pp. 3 y ss.

⁶³ Al respecto, QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “La regulación convencional del uso de los medios tecnológicos”, en VV.AA.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (Dir.), Madrid, CCNCC-Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 611 y ss.

arrastrar por el calor de un tema que, por este y otros elementos, va a ponerse “de moda” (repárese en lo peligroso de la expresión) en los tiempos por venir.

III.- De cara a esta actuación “de choque” que los servicios de prevención pueden empezar ya a desempeñar conforme al ordenamiento jurídico vigente para tratar de atajar la sangría de problemas de salud mental vinculados al trabajo, el presente discurso presenta, con ambición pero también con humildad, algunas líneas de actuación que pudieran ser desarrolladas, sin un coste excesivo para la organización productiva y con un grado notable de eficacia para la higiene psíquica de las personas trabajadoras.

1.- Sin duda, una primera medida pasaría por incorporar expresamente pruebas relativas a los riesgos psicosociales vinculados a la tecnología en el reconocimiento médico anual que la empresa ha de realizar a su plantilla como consecuencia del deber de velar por la vigilancia periódica de su estado de salud.

En este sentido, superando el mero reconocimiento médico formal (tantas veces, por desgracia, presente), se puede utilizar esta herramienta (bien diseñada y oportunamente incorporada) para lograr un verdadero efecto preventivo, habida cuenta la detección precoz resulta esencial en el abordaje de la enfermedad mental, facilitando así la identificación de los aspectos que pueden estar afectando a una persona concreta en el devenir de su prestación laboral⁶⁴.

Bien es cierto que el uso del reconocimiento médico como cauce preventivo de la enfermedad mental no está exento de problemas; de un lado, médicos, en tanto en cuanto aún no están muy claros los instrumentos de detección precoz de tales patologías (las pruebas diagnósticas concluyentes dejan paso aquí a meras exploraciones psicopatológicas⁶⁵); de otro, jurídicos, pues el art. 22 LPRL operará como un límite concreto que circunscriba el ámbito de intromisión a aquello que sea razonable en una situación concreta dada⁶⁶.

En este sentido, el consentimiento de la persona afectada será el mejor aval para la lícita realización de pruebas dirigidas a indagar en su estado de salud mental, aun cuando no cabe desconocer que, en ciertos casos, pueden llegar a concurrir algunas de las excepciones en los que el mismo deviene obligatorio (que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o que su estado de salud pueda constituir un peligro para él mismo o para los demás), siempre y cuando las pruebas clínicas estén justificadas en función de las circunstancias⁶⁷; principalmente, en este caso, a lograr que la falta de recalibrado de las circunstancias profesionales pueda terminar por producir un daño severo en la salud mental del trabajador, incluso, en los casos más graves, el suicidio⁶⁸.

⁶⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales”, en VV.AA.: *Los riesgos psicosociales. Teoría y práctica*, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2006, p. 104.

⁶⁵ Por lo que, en gran medida, la entrevista clínica en la que, cuestionario mediante, el sujeto expresa su propio parecer es la herramienta clave en la detección y diagnóstico de este tipo de patologías; lo que, de un lado, deja margen de incertidumbre e infradiagnóstico y, de otro, abona el terreno al fraude para quien puede consultar una determinada sintomatología a golpe de click en Internet. 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*, núm. 2, 2021, pp. 37 y ss.

⁶⁶ POQUET CATALÁ, R.: “Vigilancia de la salud, poder de dirección empresarial y derecho a la intimidad del trabajador. Un triángulo conflictivo”, *Lex Social*, Vol. 10, núm. 1, 2020, p. 384.

⁶⁷ Como se desprende de la STCo 196/2004, de 15 de noviembre.

⁶⁸ Que podrá llegar a ser contingencia profesional, aun cuando queda sometido a las ya referidas limitaciones de apreciación de la misma en el Derecho español. Al respecto, SÁNCHEZ PÉREZ, J.: “La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial”, *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2013, pp. 1150 y

Además, y por si duda hubiere, las informaciones obtenidas han de servir, tan solo, y habida cuenta el empresario tiene derecho únicamente a conocer las “conclusiones” extraídas de la realización de las pruebas, para reordenar la actividad productiva cuando sea necesario para garantizar el estado de salud de la persona trabajadora⁶⁹; en modo alguno pueden ser siquiera conocidas por la empresa aquellos datos de salud que, en último término, pudieran servir para tomar otras decisiones perjudiciales que, a la postre, acabarían por merecer la calificación de discriminatorias⁷⁰.

Item más, lo peculiar de estas patologías hacen que resulte muy difícil cualquier control empresarial sobre el estado de las mismas, incluso durante el curso de una situación de incapacidad temporal, ex art. 20.4 ET (en tanto en cuanto, lo que puede parecer contraproducente en una incapacidad temporal al uso, puede ser recomendable como medida de superación de una patología mental), y terminan también por dificultar en grado sumo el despido del trabajador por trasgresión de la buena fe contractual por tales motivos⁷¹ y, de igual modo, el despido objetivo por ineptitud, máxime de comprobar el amplio tenor dado a la discriminación por enfermedad (aún por calibrar en sus términos exactos por la doctrina científica y la jurisprudencia ordinaria y constitucional) del art. 2.1 de la reciente Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

2.- Una segunda línea de actuación que se puede desarrollar en la empresa es la de facilitar la materialización del derecho a la desconexión de las personas trabajadoras, tal y como expresamente indica la Resolución del Parlamento Europeo objeto de esta breve glosa. Es bien sabido que un adecuado descanso, verdaderamente libre de injerencias y preocupaciones profesionales, es una de las mejores garantías para lograr evitar todas las patologías mentales vinculadas al estrés y la ansiedad⁷².

En efecto, una faz significativa del riesgo tecnológico para la salud mental viene dada por el exceso de tareas (*multitasking madness*), que, unido a la permanente conectividad que permite la herramienta informática, acaban por socavar el equilibrio emocional de la persona trabajadora.

Ambas dificultades encuentran remedio significativo en el descanso, remedio secular objeto ya de las primeras normas del Derecho Social decimonónico, que redescubren ahora su sentido en la era digital. Mas, para que el mismo actúe como verdadero remedio eficaz frente al estrés, es necesario que venga acompañado de la salvaguarda del derecho de desconexión, que se convierte así, no sólo en un derecho subjetivo del trabajador (plasmado en tanto el art. 20.3 ET como en el art. 88 LOPD y GDD), sino también en un mecanismo preventivo a utilizar por la organización productiva⁷³.

ss. o Jurado Segovia, A.: “Suicidio y accidente de trabajo”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 183, 2016, p. 313.

⁶⁹ SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: “La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004, p. 153.

⁷⁰ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “Tratamiento y protección de datos de salud de los trabajadores en el ámbito de la prestación de servicios”, en VV.AA.: *Proyección transversal de la Sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, QUINTANA LÓPEZ, T. (Dir.), Valencia Tirant lo Blanch, 2019, pp. 482y ss.

⁷¹ Por ejemplo, paseos, asistencia a fiestas o actos sociales; aun cuando sí, por ejemplo, el consumo de alcohol incompatible con determinadas medicaciones; sobre toda esta problemática, 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*, núm. 2, 2021, pp. 47 y ss.

⁷² Una reflexión temprana sobre esta idea en TASCÓN LÓPEZ, R.: “El derecho de desconexión del trabajador una vez acabada su jornada”, *Trabajo y Derecho*, 2018, pp. 17 y ss.

⁷³ Este planteamiento, entre otros, aparece en MIÑARRO YANINI, M.: “El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de la efectividad del derecho a la desconexión digital”, en VV.AA.: *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. (Dirs.), Pamplona, Aranzadi, 2020, p. 579. Anteriormente, ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho a la desconexión digital”, *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017, p. 13.

Por tanto, y aun cuando los preceptos legales citados dejen inconclusa la ordenación de tal derecho de desconexión, la remisión al acuerdo como mecanismo de definición sus perfiles concretos en un ámbito determinado, deja abierta la puerta a que la empresa verdaderamente concienciada con la salud mental de su plantilla utilice la potencialidad dada a nivel legal para diseñar y pactar una adecuada política de desconexión que, a la larga, acabará redundando en un significativo beneficio para la salud mental de las personas trabajadoras⁷⁴.

3.- Una tercera línea que la empresa puede adoptar para mejorar el desenvolvimiento emocional en su organización reside, a juicio de quien firma estas páginas, en racionalizar el control tecnológico efectuado sobre la plantilla. En efecto, pocas dudas caben que el contexto digital ha elevado las posibilidades de control hasta niveles rayanos con la ciencia ficción; igualmente indubitado es que un control laboral permanente y exhaustivo como el que la tecnología permite (y en no pocos casos las empresas desarrollan) acaba por someter a la persona trabajadora a una tensión difícilmente soportable, capaz de menoscabar su estabilidad emocional y general una carga estrés y ansiedad inaceptables⁷⁵.

Por tal motivo, aun siendo lícitamente aceptable que la empresa verifique el recto cumplimiento de la prestación laboral, dentro del tenor del art. 20.3 ET (y en los términos, cambiantes y complejos, en los que lo ha interpretado la jurisprudencia española e internacional⁷⁶), no es lo más recomendable, desde el punto de vista de la salud mental de las personas trabajadoras, que incorpore técnicas exhaustivas capaces de condicionar el bienestar emocional de la plantilla.

En lógica consecuencia, una política de prevención adecuada en este punto reclamará que la empresa implemente una política transparente de verificación de las obligaciones laborales, seguramente más basada en la confianza en la persona trabajadora que en su monitorización permanente, algo capaz de minorar de forma significativa la presión sentida por quien así se sabe reforzado y, en consecuencia, reducir el riesgo psicológico en la organización.

4.- Hablar de que una medida preventiva puede ser la formación digital juta (Punto 12 de la Resolución), calmada y adaptada. Familiariza de forma amable a la persona con la tecnología y destierra riesgos de despido por falta de adaptación, que son hoy una terrible fuente de estrés.

5.- En fin, como colofón al presente ensayo, cabe propugnar que, en su perspectiva preventiva, la empresa trate de desarrollar cuanto se ha venido a denominar una preocupación “integral” por la salud de la persona trabajadora, algo que alcanza a distintos aspectos del desenvolvimiento profesional (y aún vital) de quien presta servicios por cuenta ajena (tales como el fomento de hábitos de vida

⁷⁴ Al respecto, RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J.: “El derecho a la desconexión digital”, *La Ley*, núm. 9631, 2020, p. 3.

⁷⁵ Entre los múltiples trabajos sobre este asunto, DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E.: “La segunda sentencia del TEDH en el caso *Barbulescu* y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador”, *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2018, pp. 19 y ss.; TASCÓN LÓPEZ, R.: “Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 415, 2017, pp. 53 y ss. o PRECIADO DOMENECH, C.H.: “Comentario de urgencia a la STEDH de 9 de enero de 2018: caso López Ribalta y otros contra España”, *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2018, pp. 41 y ss.

⁷⁶ En España, y por citar tan sólo la jurisprudencia constitucional, de la más estricta STCo 241/2012, de 17 de diciembre, a las más permisivas para la empresa SSTCo 170/2013, de 7 de octubre, y 39/2016, de 3 de marzo. En la jurisprudencia ordinaria, por reciente, STS 30 marzo 2022 (núm. 285/2022). En el ámbito internacional, imprescindible referencia a las SSTEDH 12 enero 2016 y 5 septiembre 2017, asuntos *Barbulesu (I y II)*, y, además de específica relevancia para España, 15 enero 2018 y 17 de octubre de 2019, asunto *López Ribalta y otros contra España (I y II)*.

saludables) y, por cuanto ahora ocupa, presenta una línea de actuación muy interesante en lo relativo a la salud mental de la plantilla de la organización productiva⁷⁷.

Caben aquí todas las acciones que la empresa, de modo generoso y acaso dentro de una política consciente de responsabilidad social, desarrolle para tratar de mejorar el bienestar emocional de sus empleados (desde el fomento de actividades deportivas -cuyos efectos antidepresivos han sido puestos de manifiesto una y otra vez--, hasta la organización de actos sociales y culturales, pasando por cuantas otras medidas laborales puedan resultar adecuadas a tal fin y que la imaginación de los gestores de la entidad alcancen a imaginar -guarderías, gimnasios, actividades corporativas, cauces de comunicación con la plantilla...-).

Una empresa de este cariz será, sin duda, una empresa saludable que, entre otras cosas, creará un clima de confianza para con sus empleados que desterrará esa “estigmatización” de la que habla la Resolución ahora comentada, que en muchos casos impide que las personas que se ven afectadas por una enfermedad mental siquiera hablen de ello; antes bien, lo oculten a la organización (y aún a sus compañeros) como si fuera motivo de vergüenza o debilidad, cuando seguramente sea uno de los primeros pasos para la adecuada resolución de tal eventualidad.

Téngase en cuenta que mejorar el clima de una organización no sólo redundará en una mejor salud mental de las personas trabajadoras; también, de modo y manera natural, en un incremento de la productividad y, de forma refleja, en una mejora de la expectativa de la supervivencia de la empresa en el medio y largo plazo.

Sirvan las anteriores reflexiones para acercar al lector a la realidad de la salud mental en el mundo laboral digital, a propósito de la reciente Resolución del Parlamento Europeo. Como se habrá comprobado, son muchos los asuntos vinculados a la salud mental y, por ello, ha resultado imposible su abordaje en profundidad, pero esta breve glosa puede suponer una adecuada introducción para quien quiera profundizar en un tema que está llamado a jugar un papel estelar en el futuro inmediato; al tiempo, sirve para llamar a la toma de conciencia sobre una situación peligrosa que, con el esfuerzo de todos, se conseguirá revertir para alcanzar el objetivo deseado: una relaciones laborales saludables, modernas y productivas, libres de la lacra de la enfermedad mental.

4. BIBLIOGRAFÍA

- AGRA VIFORCOS, B.: “Robotización y digitalización. Implicaciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo”, en VV.AA.: *Proyección transversal de la Sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, QUINTANA LÓPEZ, T. (Dir.), Valencia Tirant lo Blanch, 2019.
- ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho a la desconexión digital”, *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017.
- ARRUGA SEGURA, M.C.: *La transformación digital en las relaciones laborales y en la organización del trabajo*, Madrid, La Ley, 2020,
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales”, en VV.AA.: *Los riesgos psicosociales. Teoría y práctica*, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., (Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2006.
- CONDE COLMENERO, P.: “Facultades empresariales y de las Mutuas”, en VV.AA.: *Cuestiones en torno a la incapacidad temporal*, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), Madrid, Cinca, 2011.
- DESENTADO BONETE, A. y DESENTADO DAROCA, E.: “La segunda sentencia del TEDH en el caso *Barbulescu* y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador”, *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2018.
- DÍAZ DESCALZO, M.C.: “Los riesgos psicosociales en el trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 17, 2002.

⁷⁷ TASCÓN LÓPEZ, R.: “Hacia la protección integral de la salud de la persona trabajadora”, núm. 90, *Trabajo y Derecho*, 2022, pp. 3 y ss.

- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, J.: “Tratamiento y protección de datos de salud de los trabajadores en el ámbito de la prestación de servicios”, en VV.AA.: *Proyección transversal de la Sostenibilidad en Castilla y León. Varias perspectivas*, QUINTANA LÓPEZ, T. (Dir.), Valencia Tirant lo Blanch, 2019.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑOZ, J.: *Prevención de riesgos laborales y empresa: obligaciones y responsabilidades*, Pamplona, Aranzadi, 2019.
- IGUARTÚA MIRÓ, M.T.: “Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática”, en VV.AA.: *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2020.
- JURADO SEGOVIA, A.: “Suicidio y accidente de trabajo”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 183, 2016.
- MACÍAS GARCÍA, M.C.: “El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivados de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones de Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9, núm. 4, 2019.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “La reparación de los daños psicofísicos a través de las prestaciones de Seguridad Social”, en VV.AA.: *Aspectos jurídicos de la salud mental de los trabajadores en Castilla y León*, ÁLVAREZ CUESTA, H., (Coord.), Madrid, Reus, 2016.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: “La tutela jurídica de los riesgos psicosociales por la Seguridad Social. Cuestiones pendientes”, *Revista de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 303, 2008.
- MIÑARRO YANINI, M.: “El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de la efectividad del derecho a la desconexión digital”, en VV.AA.: *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.), Pamplona, Aranzadi, 2020.
- MIÑARRO YANINI, M.: “La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 119, 2020.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “La salud psicosocial, una condición de trabajo decente. El neotaylorismo digital en clave de pérdida del bienestar”, en VV.AA.: *Los nuevos retos del trabajo decente*, CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, M.G. (Coords), Madrid, Universidad Carlos III, 2020.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Redescubriendo el lado humano de los riesgos globales y su proyección en la actualidad jurídico-laboral: cuidar cabezas y corazones sin descuidar carteras”, *Revista Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núms. 437-438, 2019,
- PAYÁ CASTIBLANQUE, R. y CALVO PALOMARES, R.: “Sistemas de prevención y protección social sobre los riesgos emergentes de origen psicosocial en la economía digital”, en VV.AA.: *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Pamplona, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A. (Dir.) Aranzadi, 2020.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1990.
- POQUET CATALÁ, R.: “Vigilancia de la salud, poder de dirección empresarial y derecho a la intimidad del trabajador. Un triángulo conflictivo”, *Lex Social*, Vol. 10, núm. 1, 2020.
- PRECIADO DOMENECH, C.H.: “Comentario de urgencia a la STEDH de 9 de enero de 2018: caso López Ribalta y otros contra España”, *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2018.
- QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “La regulación convencional del uso de los medios tecnológicos”, en VV.AA.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva* FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (Dir.), Madrid, CCNCC-Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.
- RIVAS VALLEJO, J.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. 12, 2004.
- RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos de carácter psicosocial*, Granada, Comares, 2009.
- 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*, núm. 2, 2021.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022,
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Derechos fundamentales y Derecho del Trabajo y en el contexto de la economía digital”, *Revista de Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2020.

- SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: “La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004.
- SÁNCHEZ PÉREZ, J.: “La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial”, *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2013.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: *Nuevas tecnologías y Relaciones Laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2002.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: “El derecho de desconexión del trabajador una vez acabada su jornada”, *Trabajo y Derecho*, 2018.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: “Hacia la protección integral de la salud de la persona trabajadora”, núm. 90, *Trabajo y Derecho*, 2022.
- TOLOSA TRIBIÑO, C.: “Los nuevos riesgos laborales y su tratamiento en el ámbito sancionador y de la Seguridad Social”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2004.
- TRUJILLO PONS, F.: “La imperiosa aplicación del Criterio Técnico nº 104/2021, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales en el actual entorno laboral”, *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 6, 2022.
- TRUJILLO PONS, F.: *La fatiga informática en el trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2022.
- VALLEJO DACOSTA, R.: *Riesgos Psicosociales: prevención, reparación y tutela sanadora*, Pamplona, Aranzadi, 2005.