

LA CARGA MENTAL Y LA HIPERCONEXIÓN DIGITAL COMO RIESGO PSICOSOCIAL EMERGENTE

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

OLAYA MARTÍN RODRÍGUEZ

*Profesora Titular de Universidad de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad a Distancia de Madrid

ORCID: 0000-0002-0075-9426

RESUMEN

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

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

ABSTRACT

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

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

ÍNDICE

1. LA JORNADA EN LA ERA DIGITAL: HIPERCONECTIVIDAD, CARGA MENTAL Y DEBER EMPRESARIAL DE PROTECCIÓN
2. LA INCORPORACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES AL NÚCLEO DEL DEBER PREVENTIVO: CARGA MENTAL Y EXIGENCIA COGNITIVA
3. EL MARCO LEGAL DEL TRABAJO A DISTANCIA ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA ERA DIGITAL
4. RESOLUCIONES JUDICIALES RECIENTES: HACIA EL RECONOCIMIENTO EXPLÍCITO DE LA CARGA MENTAL Y LA HIPERCONEXIÓN DIGITAL COMO RIESGOS PSICOSOCIALES
5. RESPONSABILIDAD JURÍDICA DE LA EMPRESA ANTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DIGITALES
6. EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CARGA MENTAL DIGITAL
7. PROPUESTAS DE MEJORA Y CONCLUSIONES

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

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

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

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

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

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

La creación de una regulación sustantiva debería complementarse con la implementación de un protocolo obligatorio específico frente a la hiperconectividad, de naturaleza preventiva y estructural. La experiencia normativa en materia de salud laboral y, en particular, las exigencias derivadas de la Ley Orgánica 3/2017 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres demuestran que la creación de instrumentos formales obligatorios puede actuar como catalizador de cambios organizativos reales. Un protocolo de hiperconectividad debería incluir la identificación sistemática de factores de riesgo digital (volumen de comunicaciones, interrupciones de productividad, presión de respuesta, reuniones virtuales), mecanismos de evaluación periódica de la carga digital, acciones de control preventivo, medidas de intervención inmediata y formación específica de equipos directivos en gestión preventiva digital. La finalidad de tales actuaciones debería ser la reducción preventiva digital de la carga de trabajo, garantizando la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

7. PROPUESTAS DE MEJORA Y CONCLUSIONES

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

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

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

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