En las empresas, las personas trabajadoras son lo primero, después viene lo digital. Antes de pensar en la transformación digital, es necesario pensar en cambio de mentalidad y desarrollo de una cultura de equipo que favorezca el bienestar integral de los trabajadores. La seguridad y salud en el trabajo se trata de una materia que nunca ha de chocar con la tecnología; han de cohabitar bajo el respeto mutuo. En este terreno, la excesiva utilización de tecnología y dispositivos informáticos en el entorno laboral está generando problemas de agotamiento y estrés entre los trabajadores. Se plantea la necesidad de abordar el riesgo de fatiga informática en el futuro para garantizar un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

En un mundo cada vez más conectado digitalmente, las dinámicas laborales están experimentando una profunda transformación. Esto obliga a una reflexión sosegada sobre los desafíos que este mundo en constante cambio puede plantear en el ámbito del trabajo y, en especial, de la seguridad y salud. Aunque son numerosos, se pueden citar tres grandes desafíos para los años venideros que provocarán cambios significativos, multidimensionales e interconectados. Estos son: tecnológicos, industriales y socioeconómicos y sociodemográficos, sociales, medioambientales y geopolíticos.

Así, entre todo el conjunto de interacciones y vínculos que se dan entre empresarios y trabajadores en el contexto del empleo, se da la presencia cada vez más masiva de aspectos como: la nube, el *big data*, las aplicaciones móviles, los sistemas de geolocalización, el Internet de las cosas o la robotización e inteligencia artificial. Todas estas cuestiones afectan directamente a las dinámicas del entorno laboral: a los contratos de trabajo, a las condiciones de trabajo, a los derechos y responsabilidades de ambas partes de la relación laboral. Igualmente, a la actuación de los sindicatos, a la negociación colectiva y al conjunto de la normativa laboral. Son todos ellos, aspectos directamente relevantes para los expertos en derecho laboral, por los efectos que producen en las prácticas laborales y en la manera de concebir el trabajo, desencadenando consecuencias disruptivas sobre las categorías sociológicas y jurídicas tradicionales del trabajo y del trabajador.

Como causa directa de los indudables impactos que provoca la transformación digital en el seno de las relaciones laborales, surge la conectividad permanente a los dispositivos digitales en el trabajo. De este modo, con especial atención en los riesgos contemporáneos de la actual era digital, se ha de hacer hincapié en el de fatiga informática en el trabajo derivada de la falta del ejercicio del derecho a la desconexión digital por parte del trabajador.

Las empresas han de disponer de un plan eficaz de salud mental y contar con unos responsables expertos en implementarlo

En un mundo donde la tecnología no conoce límites, el derecho laboral reconocido en España desde el 2018, se presenta como una cuestión fundamental para preservar la salud mental y conseguir una mayor

productividad de los trabajadores. En esta línea, una cuestión básica para cuidar en el futuro estriba en la exigencia empresarial de respetar el tiempo de descanso de los trabajadores en el cual deben promover prácticas a fin de que mantengan inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, de manera que no reciban mensajes de la empresa o de sus compañeros de trabajo por razones laborales. Trazar estrategias para establecer fronteras digitales y fomentar un ambiente laboral más saludable en el que se respete el descanso después de la jornada de trabajo y no exista una expectativa de respuesta urgente en los medios de comunicación digital, va a ser una ventaja empresarial en entornos altamente competitivos.

En búsqueda del deseado trabajo decente y digno, la fatiga informática, un riesgo laboral mencionado expresamente por el legislador español a propósito de la regulación del derecho a la desconexión digital, ha de ser gestionada desde la prevención de riesgos laborales.

No hay dudas al respecto de la relevancia que tiene para los negocios la ética empresarial y el compromiso social de las empresas. Está asentado ya cómo los clientes cada vez más valoran que los productos y servicios que consumen sean respetuosos con el entorno. No es de extrañar en este sentido que, a futuro, también llegue a la gestión psicosocial: cuidar de la salud física y mental de los trabajadores en entornos digitales y apostar por su bienestar va a generar un gran impacto social.

La gestión eficaz del riesgo psicosocial de fatiga informática puede conducir a beneficios como la mejora del compromiso del trabajador, el aumento de la productividad, el incremento de la innovación y la sostenibilidad de las empresas.

Los gestores de las empresas del futuro más inmediato van a tener que apostar cada vez más por invertir esfuerzos en identificar los peligros y minimizar los riesgos asociados al uso excesivo de la tecnología de sus plantillas de trabajadores, tanto dentro de la jornada de trabajo como fuera de ella.

Es básico que las empresas estén sensibilizadas sobre los riesgos psicosociales, que desarrollen sus niveles de competencias en la gestión de estos riesgos, también que planifiquen y den respuesta ante situaciones de emergencia en casos de fatiga de tipo digital. E, igualmente, apoyen a la recuperación y la reincorporación al trabajo de los posibles trabajadores agraviados por su exposición a las conocidas como Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC). Ahora bien, para todos estos objetivos, las empresas requieren de la participación de los trabajadores, en todas las etapas del proceso. Su compromiso y colaboración resulta fundamental para el éxito de la gestión de los riesgos psicosociales y, en concreto, para la protección de la salud mental y física derivada de este tipo de fatiga laboral. Desde la Unión Europea hay discursos que patentizan cómo el derecho a la prevención de riesgos laborales es un elemento esencial para preservar la salud mental de los trabajadores.

Dicho lo cual, como clave del éxito del futuro, las empresas han de disponer de un plan eficaz de salud mental y contar con unos responsables expertos en implementarlo. Las empresas han de saber entender a sus trabajadores, empatizar con ellos y ofrecerles herramientas para que puedan prestar servicios siempre bajo el respeto de unos límites infranqueables. En caso de que sufran los estragos de la fatiga informática (con mella clara en su salud mental) han de disponer de canales de comunicación para solventar estos conflictos y contar con canales de denuncias para que las empresas puedan erradicar desde un primer momento determinadas conductas favorables a la sobrecarga digital. Urge la potenciación de la prevención psicológica en el entorno laboral, con una mayor inversión en la misma por parte de las empresas. En este sentido, las distintas instituciones también han de ayudar para visibilizar los riesgos de la tecnología con fines laborales y poner en valor la salud mental de los trabajadores dado que, los efectos negativos de la fatiga tecnológica por una vulneración del derecho a la desconexión digital no se limitan al trabajador que sufre las mismas, sino que alcanzan también para la empresa en cuanto a los costes económicos (absentismo o recargo de prestaciones) y al propio sistema de Seguridad Social (prestaciones de incapacidad temporal o permanente).

Cuidar de la salud física y mental de los trabajadores en entornos digitales y apostar por su bienestar va a generar un gran impacto social

Con todo, se ha de enfatizar la necesidad de un enfoque del trabajo centrado en las personas, con clara atención en el bienestar y en los derechos de los trabajadores. Los poderes públicos, junto con empresarios y sindicatos deben desempeñar un papel estratégico en la comprensión y gestión de los efectos de la digitalización y la automatización en el mundo del trabajo. Deben trabajar al unísono en el uso saludable de las tecnologías digitales para apoyar el trabajo decente, sin descuidar la formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas con fines laborales. Son muchos los desafíos, pero también las oportunidades que presenta el futuro del trabajo.

La tecnología está transformando el mundo del trabajo y que esto tendrá un impacto significativo en el empleo. Ha de destacarse la importancia de los poderes públicos de garantizar que los trabajadores tengan acceso a una protección social adecuada. La educación y la formación son fundamentales para ayudar a los trabajadores a adaptarse a estos cambios.

La consecución del trabajo seguro en la era digital pasa, inexorablemente, por dotar a las relaciones laborales de herramientas con un claro enfoque colaborativo e inclusivo para garantizar un futuro mejor para los trabajadores. En este mismo terreno, los distintos operadores jurídicos deben luchar, en el futuro, por eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (sin desdeñar el acoso virtual o ciberacoso) como condición previa para lograr la igualdad de género. Todas los sujetos con vinculación en el mundo laboral deben adoptar medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades y el trato igualitario de las mujeres en los empleos habilitados por la tecnología en el futuro.