



Digitalización e inteligencia artificial en la administración de justicia y la función pública: riesgos psicosociales, vigilancia algorítmica y obligaciones preventivas

DIGITALIZATION AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE ADMINISTRATION OF JUSTICE AND PUBLIC SERVICE: PSYCHOSOCIAL RISKS, ALGORITHMIC SURVEILLANCE AND PREVENTIVE OBLIGATIONS

Ana Gloria Azor Oliver

Doctora en Derecho. Abogado. Asistente Honorario adscrito al Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Sevilla

anagazor@gmail.com  0009-0009-7077-075X

Recibido: 30.03.26 | Aceptado: 13.06.2026

RESUMEN

La digitalización acelerada de la Administración Pública, y especialmente de la Justicia, junto con la implantación progresiva de sistemas de inteligencia artificial, está transformando profundamente la organización del trabajo de jueces, magistrados y funcionarios. Aunque este proceso se presenta como una vía de eficiencia y modernización, destacamos que también genera riesgos relevantes para la salud laboral, en particular en el ámbito psicosocial. Desde una perspectiva jurídico-preventiva, analizamos el marco normativo aplicable en España, el Derecho de la Unión Europea y los estándares de la OIT. La digitalización y la IA no son neutras: pueden aliviar carga y estrés, pero también intensificar el trabajo, aumentar la vigilancia digital y reducir la autonomía profesional. Prestamos especial atención a la Carrera Judicial, a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y a las iniciativas del CGPJ, y concluimos con propuestas de gobernanza preventiva compatibles con la salud, la independencia judicial y la calidad del servicio público.

ABSTRACT

The accelerated digitalization of Public Administration, and particularly of the Justice system, together with the progressive implementation of artificial intelligence systems, is profoundly transforming the organization of work for judges, magistrates, and public officials. Although this process is often presented as a path toward efficiency and modernization, we emphasize that it also generates significant risks to occupational health, especially in the psychosocial domain. From a legal-preventive perspective, we analyze the regulatory framework applicable in Spain, European Union law, and the standards of the International Labour Organization (ILO). Digitalisurveillance and not neutral: they may alleviate workload and stress, but they can also intensify work, increase digital surveillance, and reduce professional autonomy. Particular attention is given to the Judicial Career, the case law of the Supreme Court, and the initiatives of the General Council of the Judiciary (CGPJ). The paper concludes with proposals for preventive governance compatible with health, judicial independence, and the quality of public service.

PALABRAS CLAVE

Salud laboral
Riesgos psicosociales
Inteligencia artificial
Prevención de riesgos laborales y Administración de Justicia

KEYWORDS

Occupational health
Psychosocial risks
Artificial intelligence
Health and safety and Administration of Justice

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. DEL PROCESO DIGITAL A LA GESTIÓN DIGITAL DEL TRABAJO: POR QUÉ EL IMPACTO RELEVANTE NO ES LA HERRAMIENTA, SINO EL MODELO ORGANIZATIVO
 - A. La mutación organizativa: de la digitalización del trámite a la dirección por datos
 - B. Colectivos y entornos
 1. *Carrera judicial*
 2. *Personal al servicio de la administración de justicia*
 - C. Mapa de riesgos emergentes
 1. *Sobrecarga estructural (cuantitativa y cualitativa)*
 2. *Hiperconectividad y disponibilidad permanente*
 3. *Tecnoestrés*
 4. *Fatiga decisoria*
 5. *Exposición a conflicto y violencia digital*
 6. *Control intensivo y vigilancia*
- III. MARCO NORMATIVO MULTINIVEL APLICABLE A LA SALUD LABORAL ANTE LA DIGITALIZACIÓN Y LA IA
 - A. Fundamento constitucional y estatutario
 - B. estándares internacionales y europeos
 1. *Organización internacional del trabajo*
 2. *Unión Europea*
 - C. Derecho interno común
 1. *Ámbito subjetivo y aplicabilidad al sector público*
 2. *Principios preventivos y obligaciones estructurales*
 3. *Riesgos psicosociales y digitalización*
 - D. Empleo público
 - E. Derechos digitales, privacidad y desconexión
 1. *Desconexión digital*
 2. *Protección de datos y evaluación de impacto*
 - F. Regulación europea de la inteligencia artificial
 - G. Especificidad del sector justicia
 1. *Reconocimiento estatutario y marco reglamentario*
 2. *Jurisprudencia del tribunal supremo y respuesta del cgpj*
- IV. EL "CASO JUDICIAL" COMO LABORATORIO: CARGA DE TRABAJO, RIESGOS PSICOSOCIALES Y OBLIGACIÓN INSTITUCIONAL
 - A. Por qué la carrera judicial es un "laboratorio" jurídico-preventivo
 - B. La carga de trabajo como variable preventiva: de indicador de productividad a determinante de salud
 1. *Carga de trabajo: concepto preventivo y no meramente gerencial*
 2. *Efectos previsibles de la sobrecarga*
 - C. La obligación institucional de regular la carga de trabajo
 1. *La obligación de regular la carga a efectos de salud laboral*
 2. *Precisión del contenido y alcance de la obligación*
 - D. Mapa de riesgos, sistema de alertas
 1. *Propuesta de actualización del mapa de riesgos y alertas*
 2. *"Agenda saludable": herramienta preventiva o desplazamiento de responsabilidad*
 - E. Riesgos psicosociales en el caso judicial
 1. *Intensificación por digitalización del flujo*
 2. *Fatiga decisoria y pérdida de tiempo de deliberación*
 3. *Control intensivo y trabajar para el indicador*
 4. *Exposición a conflicto y violencia digital*



	F. Obligación institucional “reforzada”: prevención integrada, participación y trazabilidad
V.	CONCLUSIONES
	Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

La digitalización de la Administración Pública constituye uno de los procesos de transformación institucional más intensos y estructurales de las últimas décadas. En el ámbito de la Administración de Justicia, esa transformación no se ha limitado a una mera sustitución de soportes materiales o a una modernización instrumental de los cauces de tramitación, sino que ha supuesto una alteración profunda de la forma en que se organiza, distribuye, mide y controla el trabajo jurídico-público. La implantación del expediente judicial electrónico, la generalización de plataformas digitales de gestión procesal, la interoperabilidad de bases de datos, la expansión de los sistemas de comunicaciones telemáticas y, más recientemente, la progresiva incorporación de herramientas basadas en inteligencia artificial están configurando un nuevo ecosistema de trabajo en el que la actividad de jueces, magistrados y funcionarios públicos se desarrolla bajo parámetros de conectividad permanente, elevada trazabilidad, creciente estandarización y presión intensificada por tiempos de respuesta, rendimiento y resolución.

En ese contexto, la digitalización suele ser presentada en los discursos normativos, políticos e institucionales como un fenómeno esencialmente positivo, asociado a ideas de eficiencia, simplificación administrativa, mejora del servicio público, reducción de tiempos y modernización de estructuras. Sin embargo, ese enfoque, siendo parcialmente cierto, resulta claramente insuficiente cuando se analiza desde la perspectiva de las condiciones reales de trabajo. La transformación digital no solo mejora procesos o incrementa capacidades de gestión; también reordena cargas, modifica ritmos, multiplica flujos de información, intensifica los mecanismos de supervisión y reconfigura los márgenes de autonomía profesional. Dicho de forma más precisa, el verdadero problema jurídico no reside en la herramienta tecnológica considerada aisladamente, sino en el modelo organizativo que esa herramienta hace posible y en los efectos que dicho modelo proyecta sobre la salud laboral de quienes sostienen cotidianamente el funcionamiento de la Administración y, de modo particularmente significativo, de la Administración de Justicia.

Ese desplazamiento del análisis —de la técnica al trabajo, y del instrumento a la organización— resulta imprescindible para abordar adecuadamente el impacto de la digitalización y de la inteligencia artificial en clave jurídico-preventiva. La cuestión no puede reducirse a una valoración abstracta sobre las ventajas o inconvenientes de la innovación tecnológica, ni a un debate meramente prospectivo sobre los riesgos futuros de la inteligencia artificial. El problema ya es actual y material. La digitalización de los entornos públicos de trabajo está generando, de forma cada vez más visible, fenómenos de sobrecarga estructural, hiperconectividad, disponibilidad permanente,



multitarea impuesta, fatiga cognitiva, tecnoestrés, presión por indicadores, intensificación del control y, en determinados casos, exposición a nuevas formas de conflicto y violencia digital. Tales fenómenos no son simples incomodidades de adaptación ni manifestaciones menores del cambio tecnológico, sino factores de riesgo que inciden directamente sobre la salud psíquica, el bienestar profesional, la calidad del trabajo y la sostenibilidad del desempeño.

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y singularmente desde el campo de la prevención de riesgos laborales, esta realidad obliga a rechazar cualquier aproximación reductiva que relegue la salud laboral a un plano secundario frente al imperativo de modernización. El ordenamiento no permite tratar la digitalización como una zona exenta de control preventivo. Muy al contrario, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, el deber correlativo de protección por parte de las instituciones públicas, la exigencia de evaluación y planificación preventiva y la necesidad de integrar la prevención en la organización del trabajo ofrecen un marco suficientemente robusto para abordar estos nuevos riesgos. La dificultad no radica, por tanto, en la ausencia de categorías jurídicas aptas para encauzar el problema, sino en la tendencia práctica a considerar la transformación digital como una cuestión puramente técnica, ajena o marginal respecto del sistema de garantías propio de la prevención de riesgos laborales.

En el caso de la Administración de Justicia, la cuestión adquiere una especial intensidad. Ello es así porque la función jurisdiccional presenta notas estructurales que amplifican la relevancia preventiva de cualquier alteración organizativa: elevada carga cognitiva, necesidad de concentración prolongada, responsabilidad institucional cualificada, exposición constante al conflicto, presión temporal, escrutinio externo y exigencia de motivación suficiente de las resoluciones. En este ámbito, la salud laboral no puede entenderse únicamente como un problema individual del titular del órgano o del personal de apoyo, sino también como un presupuesto material para el adecuado funcionamiento del servicio público de justicia. Cuando la organización del trabajo se diseña o se tolera en términos de sobrecarga crónica, interrupción constante, intensificación digital o presión cuantitativa, no solo se compromete la salud del trabajador público; también se resiente la calidad de la respuesta jurisdiccional, se debilita el tiempo efectivo de deliberación y se tensionan, de forma indirecta pero real, las condiciones materiales en las que debe desplegarse la independencia judicial.

De ahí que la Carrera Judicial aparezca como un espacio especialmente significativo para observar esta problemática. La jurisprudencia reciente y las iniciativas institucionales adoptadas en materia de carga de trabajo, mapas de riesgo, alertas y agenda saludable revelan que el problema ha dejado de ser una intuición doctrinal o una mera denuncia corporativa para convertirse en una cuestión jurídicamente reconocible y susceptible de exigibilidad. La carga de trabajo ya no puede seguir considerándose un simple indicador de funcionamiento, pendencia o productividad; debe ser tratada como una variable preventivamente relevante, en la medida en que puede operar como factor desencadenante de riesgos psicosociales y de deterioro de la salud profesional. Este cambio de enfoque obliga a replantear, en términos más



amplios, el significado jurídico de la digitalización en el trabajo público: no como una mejora neutra del procedimiento, sino como una nueva forma de estructuración del trabajo que puede reducir riesgos si se gobierna adecuadamente, pero que también puede agravarlos si se implanta al margen de criterios preventivos.

A ello se añade, en los últimos años, la irrupción de sistemas de inteligencia artificial y de lógicas de gestión algorítmica que intensifican todavía más la necesidad de un análisis riguroso. Aunque en muchos casos tales sistemas se presentan como herramientas de apoyo, asistencia o racionalización, lo cierto es que su introducción en los flujos de trabajo puede alterar la distribución de tareas, acelerar procesos, reforzar mecanismos de trazabilidad y supervisión, influir en prioridades, condicionar tiempos de respuesta y reducir los espacios reales de control humano sobre la organización del trabajo. La inteligencia artificial, por tanto, no plantea solo problemas clásicos de sesgo, transparencia, protección de datos o responsabilidad decisonal; plantea también problemas estrictamente preventivos cuando su utilización modifica de forma material las condiciones en que se trabaja. La salud laboral no puede quedar al margen de ese debate, porque una gobernanza tecnológica desprovista de perspectiva preventiva corre el riesgo de institucionalizar formas de intensificación del trabajo incompatibles con el deber de protección y, en el ámbito judicial, con las exigencias de calidad e independencia que caracterizan a la función jurisdiccional.

Por ello, resulta necesario analizar la digitalización y la inteligencia artificial desde una lógica jurídica integrada, en la que confluyan el marco constitucional, la normativa de prevención de riesgos laborales, el estatuto profesional del empleo público y de la Carrera Judicial, los derechos digitales, la protección de datos y las nuevas obligaciones de gobernanza tecnológica derivadas del Derecho de la Unión Europea. No se trata de acumular referencias normativas dispersas, sino de reconstruir un marco coherente que permita identificar con precisión qué obligaciones pesan sobre las instituciones públicas cuando transforman digitalmente el trabajo, qué riesgos deben ser evaluados, qué mecanismos de participación deben activarse, qué límites deben imponerse a la vigilancia tecnológica y qué exigencias de trazabilidad y rendición de cuentas resultan indispensables para que la innovación no degrade las condiciones materiales de trabajo.

Desde esa premisa, el análisis que sigue parte de una idea central: la digitalización y la inteligencia artificial no son fenómenos preventivamente neutros. Pueden actuar como factores de mejora, reducir tareas repetitivas, facilitar la gestión y reforzar determinadas garantías de funcionamiento. Pero también pueden convertirse en vectores de intensificación, presión, control y desgaste si se introducen sin gobernanza preventiva, sin evaluación específica de riesgos psicosociales y sin mecanismos efectivos de participación, seguimiento y corrección. En consecuencia, la pregunta relevante no es si la digitalización debe avanzar o no, sino bajo qué condiciones jurídicas, organizativas y preventivas puede desarrollarse de forma compatible con la salud laboral, con la dignidad profesional de quienes prestan servicio en el sector público y con la calidad del propio servicio público de justicia.

II. DEL PROCESO DIGITAL A LA GESTIÓN DIGITAL DEL TRABAJO: POR QUÉ EL IMPACTO RELEVANTE NO ES LA HERRAMIENTA, SINO EL MODELO ORGANIZATIVO

La digitalización de la Administración pública española —y, en particular, la transición hacia el expediente electrónico, la tramitación asistida y la interoperabilidad masiva— ha desplazado el centro de gravedad del trabajo público desde el acto hacia el flujo: ya no se trata únicamente de dictar resoluciones o gestionar trámites, sino de operar dentro de un ecosistema técnico-organizativo que pauta tiempos, prioridades, cargas, canales de comunicación y trazabilidad de cada actuación. En la Administración de Justicia, este desplazamiento es especialmente intenso porque concurren, simultáneamente, tres vectores: un deber constitucional y estatutario de tutela judicial efectiva y motivación; una presión estructural de carga de asuntos y una arquitectura digital que convierte el trabajo en un proceso permanentemente registrable, medible y reasignable.

Desde la perspectiva jurídico-laboral y preventiva, el problema no es si la tecnología es buena o mala, sino cómo reconfigura la organización del trabajo y, con ella, la exposición a riesgos psicosociales y organizativos. La Ley 31/1995 (LPRL) sitúa el núcleo en el derecho a una protección eficaz y en el correlativo deber de protección, tal y como se manifiesta en la exposición de motivos de la propia Ley: “...se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica”, que opera también respecto del personal al servicio de las Administraciones públicas, “al mismo tiempo —y en ello radica una de las principales novedades de la Ley—, esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos”.

En el ámbito judicial, esta lógica preventiva se conecta —además— con la garantía institucional de independencia: el deterioro de la salud laboral por sobrecarga, tecnoestrés o control intensivo no es solo un problema individual, sino un riesgo sistémico para la calidad de la decisión jurisdiccional.

En paralelo, los organismos internacionales vienen advirtiéndolo que la IA, la digitalización y la automatización transforman la seguridad y salud en el trabajo tanto por oportunidades (apoyo, predicción, eliminación de tareas repetitivas) como por nuevos riesgos (intensificación, vigilancia, fragmentación de tareas, desdibujamiento de tiempos de trabajo, sesgos, dependencia de sistemas opacos)¹.

1. Revolucionando la salud y la seguridad: el papel de la IA y la digitalización en el trabajo. Internacional Labour Organization. Informe Global, 2025 https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/ILO_Safeday25_Report_EN_r8%20%281%29_compressed_0.pdf



En España, la propia gobernanza del Poder Judicial ha reconocido la necesidad de un “mapa de riesgos y alertas” y de instrumentos prácticos como una “agenda saludable”², vinculando explícitamente la medición de la carga de trabajo con la protección de la salud laboral de la Carrera Judicial³. Ese movimiento institucional es coherente con una idea central: en trabajos intensivos en decisión y responsabilidad como el judicial, la carga y su organización son variables preventivas, no meras incidencias de productividad.

La experiencia comparada y la evidencia institucional convergen en una tesis operativa: el impacto relevante de la digitalización y de la IA en la salud laboral no deriva primariamente de la herramienta, expediente digital, firma electrónica, tramitador, buscadores jurisprudenciales, transcripción, asistentes, sino del modelo de gestión que la herramienta habilita.

A. La mutación organizativa: de la digitalización del trámite a la dirección por datos

Esta mutación organizativa puede apreciarse a través de una serie de manifestaciones concretas que permiten entender cómo la digitalización deja de ser una mera herramienta auxiliar para convertirse en un verdadero factor de dirección y ordenación del trabajo. A efectos preventivos, interesa identificar aquellas dimensiones en las que el cambio tecnológico incide directamente sobre la carga, el ritmo, el control y la autonomía profesional, así:

- a) Digitalizar un proceso no equivale a reorganizarlo, pero, en la práctica, lo reorganiza.

En su versión mínima, el expediente digital sustituye soporte y canal. En su versión real, crea un entorno en el que la unidad de trabajo ya no es “el asunto” sino “la cola”: entradas, bandejas, vencimientos, tareas, hitos, sub-hitos y métricas. Este cambio es crucial porque desplaza el control del trabajo desde la supervisión tradicional, jerárquica, discreta, *ex post*, hacia un control continuo, paneles, indicadores, alertas, auditorías, trazabilidad total.

- b) Intensificación y aceleración. La digitalización reduce fricciones, búsqueda, traslado, copia, notificación, reutilización de textos, y eso, sin un diseño preventivo, tiende a convertirse en expectativa de producción. El resultado típico es la intensificación: más asuntos gestionables por unidad de tiempo, con mayor densidad cognitiva y menor recuperación. La OIT viene señalando precisamente que la digitalización y la IA reconfiguran los riesgos de salud y seguridad

2. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/ca/Poder-Judicial/En-Portada/La-Comision-Nacional-de-Seguridad-y-Salud-propone-al-CGPJ-la-actualizacion-del-mapa-de-riesgos-y-alertas-para-proteger-la-salud-de-la-Carrera-Judicial-> (Acceso 21 diciembre 2025)

3. *Op. cit.* <https://www.poderjudicial.es/cgpj/ca/Poder-Judicial/En-Portada/La-Comision-Nacional-de-Seguridad-y-Salud-propone-al-CGPJ-la-actualizacion-del-mapa-de-riesgos-y-alertas-para-proteger-la-salud-de-la-Carrera-Judicial-?>

en el trabajo y obligan a revisar marcos y prácticas preventivas para evitar que ganancias de eficiencia se traduzcan en mayor exposición al riesgo⁴.

- c) Hiperconectividad y difuminación del tiempo de trabajo. La disponibilidad ubicua, uso de portátiles, móviles, acceso remoto, notificaciones, desplaza el lugar del trabajo y tensiona los límites temporales. No es un fenómeno psicológico; es organizativo: el sistema está diseñado para que el flujo no se detenga. Desde el prisma preventivo, el tiempo de trabajo y los descansos son variables de seguridad y salud, no meros elementos de régimen horario (idea clásica ya asumida en el enfoque preventivo y en la regulación europea del tiempo de trabajo).
- d) Gestión algorítmica. Incluso sin modelos generativos, existe gestión algorítmica cuando el sistema prioriza, reparte, etiqueta, presiona por plazos o evalúa mediante reglas automáticas. Con IA, el salto es cualitativo: predicción de tiempos, sugerencias de resolución, clasificación automática, detección de atrasos, *scoring* de rendimiento o identificación de patrones de actuación. El riesgo preventivo aparece cuando estas capas se introducen sin gobernanza, transparencia, auditabilidad, control humano efectivo, evaluación de impacto, y sin evaluación específica de riesgos psicosociales.
- e) La prevención exige integración real en la organización. La LPRL no concibe la prevención como un añadido documental; exige integración en todos los niveles y decisiones organizativas, evaluación de riesgos, planificación preventiva, consulta y participación, tal y como se manifiesta en la exposición de motivos de la propia Ley donde se argumenta que “La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos”. En el ámbito judicial, el propio debate interno ha subrayado la necesidad de integrar la actividad preventiva en todos los niveles de la organización judicial (CGPJ, órganos de gobierno, decanatos), dotándose de instrumentos de evaluación y planificación⁵.
- f) El punto de inflexión: carga de trabajo como variable preventiva. El CGPJ ha vinculado formalmente el mapa de riesgos y alertas a la necesidad de medir

4. La IA y la digitalización están transformando la seguridad y la salud en el trabajo. Informe global OIT, 23.04.2025. <https://fundacionelectra.org.uy/2025/04/24/la-ia-y-la-digitalizacion-estan-transformando-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo-informe-global-oit-23-04-2025/> (Acceso 21 diciembre 2025)

5. Preciado Doménech, Carlos Hugo: *Prevención de riesgos laborales de los jueces/as y magistrad@s*, Comisión sindical de jueces para la democracia. Tarragona, a 27 de noviembre de 2011, p. 9.



la carga de trabajo y a la elaboración de pautas de “agenda saludable”. Este encuadre es particularmente relevante porque desplaza el debate desde la resiliencia individual hacia la responsabilidad organizativa: si la sobrecarga es estructural, su gestión debe ser preventiva.

B. Colectivos y entornos

1. Carrera judicial

La Carrera Judicial reúne rasgos que multiplican el impacto de la gestión digital en salud:

- a) Trabajo de alta responsabilidad y exposición a conflicto. Decidir sobre libertad, familia, patrimonio, menores, violencia, delitos graves o conflictos de alta intensidad genera una carga emocional y cognitiva estructural. La digitalización no elimina esa carga; puede amplificarla si acelera el ritmo y reduce los espacios de recuperación.
- b) Riesgo psicosocial por sobrecarga y presión mediática. En el debate interno sobre PRL judicial se insiste en la necesidad de políticas específicas de evaluación y prevención del estrés ligado al trabajo, con identificación de órganos especialmente expuestos por sobrecarga, impacto mediático o tipología de asuntos ⁶.
- c) Carencias históricas de arquitectura preventiva. En documentación asociativa se ha señalado, con una perspectiva crítica, el retraso en disponer de instrumentos preventivos básicos (estructuras de participación, evaluación de riesgos, planificación preventiva), pese a que el derecho a la protección eficaz resulta predicable del colectivo y se reconoce en el marco estatutario⁷.
- d) Particularidad institucional: independencia y salud laboral. La independencia judicial exige margen de deliberación, control del tiempo efectivo de decisión, y protección frente a interferencias. Un modelo de control intensivo —si no se gobierna— puede convertirse en una presión indirecta sobre el modo de decidir, no necesariamente por “censura”, sino por aceleración, estandarización y sesgos de priorización.
- e) Estrategias institucionales en curso. El CGPJ ha publicitado iniciativas de actualización del mapa de riesgos y creación de alertas, junto con pautas de “agenda saludable” y medición de carga. La clave es analizar si estas medidas se articulan como prevención integrada, evaluación, planificación, participación, seguimiento, o como instrumentos meramente informativos.

6. Preciado Doménech, Carlos Hugo, *op. cit.*, p. 11.

7. Preciado Doménech, Carlos Hugo, *op. cit.*, p. 4.

2. Personal al servicio de la administración de justicia

Aquí el impacto es diferente en su forma, pero no menor:

- a) Mayor exposición a gestión por colas y métricas. Tramitadores, gestores y auxilios trabajan sobre bandejas de tareas, notificaciones, señalamientos, oficios, registros, remisiones. Existe una teoría, la Teoría de Colas, que puede ser definida como “la disciplina que estudia el comportamiento de las poblaciones de usuarios que demandan un servicio prestado por un conjunto de servidores” y esta “puede ser muy útil para racionalizar y optimizar la prestación de servicios públicos, como el sanitario o el de la Administración de Justicia”⁸. Aplicando esta teoría al ámbito judicial se podría llegar a conclusiones numéricas que desvirtúan el trabajo del personal al servicio de la Administración de Justicia sin tener en cuenta otros muchos factores que influyen en el cómputo total de “asuntos resueltos”⁹.
La digitalización convierte la productividad en trazabilidad completa y eso favorece control intensivo y fragmentación del trabajo.
- b) Riesgos por multitarea e interrupción constante. La arquitectura típica, alertas, incidencias, comunicaciones, reintentos, errores de integración, caídas del sistema, induce multitarea. La multitarea sostenida es un factor clásico de fatiga cognitiva¹⁰ y tecnoestrés¹¹.
- c) Tensiones de coordinación interorganizativa. La Aj no es un único empleador técnico: conviven Ministerio, CCAA con competencias transferidas, CGPJ en su esfera, órganos judiciales, fiscalías, fuerzas y cuerpos, peritos, colegios, procuradores, etc. El fallo digital rara vez es un fallo individual: suele ser un fallo de

8. García Vieira, Francisco Javier: *Las Colas de la Justicia*. Accesible en: <https://www.hayderecho.com/2011/02/20/las-colas-de-la-justicia/>

9. Así lo pone de manifiesto M^a Soledad López Álvarez en su trabajo: “Un análisis del sistema judicial en Valladolid mediante la teoría de las colas”, al concluir que el propósito del mismo “no es enjuiciar la capacitación de cada juez, ya que no hemos tenido en cuenta la dificultad propia de la resolución de los casos”, por lo que, en mi humilde opinión, la aplicación de este método de trabajo, a un ámbito como el de la justicia carece de sentido. <file:///C:/Users/juanm/Downloads/Dialnet-UnAnálisisDelSistemaJudicialEnValladolidMedianteLa-786008.pdf> (Acceso 23 diciembre de 2025)

10. Álvarez Arteaga, Areli: *Multitasking, enemigo de la productividad* “...lo que no podemos hacer es desarrollar dos tareas cognitivas a la vez, [sino] que está haciendo el cerebro es desviar la atención de una tarea a la otra, de manera tan rápida, que nos da la sensación de que estamos haciendo dos cosas simultáneamente. Esta capacidad de nuestro cerebro de descargar toda la información necesaria para realizar la acción, se llama conmutación, [que] tiene un costo para nuestro cerebro, cada vez cambiamos el objeto de nuestros pensamientos, estamos obligando al cerebro descargar el contexto para el mismo, corriendo el riesgo de sufrir la penalización por cambio cognitivo”. <https://www.leanconstructionmexico.com.mx/post/multitasking-el-enemigo-de-la-productividad> (Acceso 26 diciembre de 2025)

11. Vid. Steel, Ric, Hall, Jeffrey, Christofferson, Jennifer: “Conceptualizing Digital Stress in Adolescents and Young Adults: Toward the Development of an Empirically Based Model”. *Clinical Child and Family Psychology Review*, vol. 23, 2019. Definen el estrés digital como el conjunto de manifestaciones físicas, emocionales y conductuales derivadas de una exposición intensiva, prolongada y carente de una adecuada autorregulación al uso de dispositivos y entornos digitales. Este fenómeno se ve favorecido por la saturación informativa, la fragmentación continua de la atención, la exigencia de disponibilidad permanente y la presión social asociada a la necesidad de mantener una presencia constante en los espacios digitales.

interoperabilidad o de diseño de proceso, que termina internalizándose como estrés del trabajador.

- d) Pantallas y ergonomía como base, pero insuficiente. Normas como el RD 488/1997 (pantallas) siguen siendo relevantes en ergonomía y fatiga visual, pero el núcleo emergente está en lo psicosocial y organizativo, más que en lo físico, sin perjuicio de que lo físico exista: el marco clásico no basta para los riesgos nuevos. En este sentido mencionar algunas de las conclusiones a las que ha llegado el profesor Pedro R Gil-Monte, así: “las normativas en materia de prevención de riesgos laborales deberían considerar la amenaza que para la salud pública de la población suponen los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias y se deberían desarrollar campañas de prevención que fomentaran el desarrollo de planes de formación para los agentes sanitarios, de esta manera se contribuiría a erradicar diagnósticos erróneos o dilatados en el tiempo, y a mejorar algunos indicadores de la salud pública de la población española”¹².

C. Mapa de riesgos emergentes

El mapa de riesgos emergentes que se propone no pretende ofrecer una relación cerrada o exhaustiva, sino identificar los principales factores psicosociales y organizativos que, en el contexto de la digitalización y de la gestión algorítmica del trabajo, adquieren especial relevancia preventiva. Todos ellos comparten un elemento común: no derivan únicamente del uso de herramientas digitales, sino de la forma en que dichas herramientas reorganizan el trabajo, intensifican las exigencias y modifican los mecanismos de control institucional.

122

1. Sobrecarga estructural (cuantitativa y cualitativa)

- a) Mecanismo: bandejas infinitas, plazos en cascada, incremento de entradas por facilidad del canal digital, reducción de fricciones que se traduce en expectativas de producción, ausencia de dimensionamiento real.
- b) Efectos: agotamiento, pérdida de calidad decisoria, aumento de error, deterioro del clima, absentismo, síntomas ansioso-depresivos.
- c) Cláusula preventiva: si el CGPJ impulsa medición de carga y mapas de riesgo, la cuestión jurídica es si esa medición se conecta a decisiones efectivas de organización y recursos y no solo a informes.

12. Gil-Monte, Pedro R.: “Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública”, *Revista Española de salud pública*, núm. 83, 2009, pp. 169-173.

2. *Hiperconectividad y disponibilidad permanente*

- a) Mecanismo: acceso remoto, notificaciones continuas, cultura de inmediatez, canales paralelos, correo, mensajería, avisos del sistema.
- b) Efectos: alteración del descanso, rumiación, insomnio, irritabilidad, deterioro atencional.
- c) Punto jurídico: la prevención no puede limitarse a recomendaciones individuales; debe traducirse en reglas organizativas, ventanas de desconexión, gestión de urgencias, protocolos.

3. *Tecnoestrés*

- a) Mecanismo: cambios frecuentes de aplicaciones, formación insuficiente, incidencias técnicas, diseño pobre, obligación de aprender trabajando, presión por rendimiento en sistemas no estables, “que no es más que un tipo específico de estrés laboral promovido por la falta de capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías en el trabajo, entre otros aspectos”¹³.
- b) Efectos: estrés sostenido, fatiga, sensación de incompetencia inducida, conflictos internos.
- c) Enfoque OIT: la transformación digital requiere políticas de salud y seguridad en el trabajo que anticipen riesgos emergentes y actúen sobre organización, no sólo sobre conductas.

123

4. *Fatiga decisoria*

- a) Mecanismo: alto volumen de microdecisiones, priorización constante, interrupciones, presión por cierre, sugerencias automáticas que empujan a atajos.
- b) Efectos: deterioro del juicio, mayor impulsividad o excesiva cautela, estandarización acrítica, aumento de variabilidad.
- c) Singularidad judicial: aquí el riesgo no es sólo salud; impacta directamente en motivación y calidad de la tutela.

5. *Exposición a conflicto y violencia digital*

- a) Mecanismo: escalamiento de quejas por canales digitales, amenazas en redes, campañas, grabaciones, hostigamiento.
- b) Efectos: ansiedad, hipervigilancia, retraimiento, estrés postraumático en casos graves.

13. Aragüez Valenzuela, Lucía: “El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 2, núm. 2, 2017, p.8.



- c) Necesidad: protocolos institucionales de protección, coordinación con seguridad, trazabilidad probatoria y apoyo psicosocial.

6. Control intensivo y vigilancia

- a) Mecanismo: métricas de actividad, tiempos de respuesta, paneles comparativos, auditorías automáticas, trazabilidad total.
- b) Efectos: presión constante, pérdida de autonomía, estrés, conductas defensivas (trabajar para el indicador), deterioro del sentido del trabajo.
- c) Punto jurídico-crítico: la prevención exige participación y consulta en planificación y organización del trabajo y en la introducción de nuevas tecnologías, con límites claros en entornos públicos. En el debate sobre PRL judicial se subraya precisamente que no deben adoptarse medidas relevantes sobre planificación/organización o introducción de nuevas tecnologías sin consulta previa, enlazándolo con los deberes de consulta y participación.

El objeto de análisis no es la digitalización en abstracto, sino la gestión digital del trabajo como sistema de organización y control. En Justicia y función pública intensiva en expediente digital, los riesgos emergentes son predominantemente psicosociales y organizativos, sin perjuicio de lo ergonómico. Por ello, la respuesta normativa y de gobernanza debe pivotar sobre LPRL, evaluación y planificación específicas, y —en el caso judicial— sobre medidas institucionales de medición de carga y mapas de riesgo con efectos preventivos reales.

124

III. MARCO NORMATIVO MULTINIVEL APLICABLE A LA SALUD LABORAL ANTE LA DIGITALIZACIÓN Y LA IA

A. Fundamento constitucional y estatutario

El análisis jurídico de la salud laboral en contextos de digitalización e inteligencia artificial debe partir de una premisa: la prevención de riesgos laborales no es una política opcional de mejora organizativa, sino la concreción normativa de mandatos constitucionales que operan también en el empleo público y, con singular intensidad, en aquellos ámbitos donde el trabajo se realiza bajo condiciones estructuralmente estresantes (como la Administración de Justicia).

En el plano constitucional, el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) y el derecho a la protección de la salud (art. 43 CE), junto con el mandato a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE), constituyen el sustrato de un deber institucional de protección. La dimensión tecnológica añade un vector propio: el art. 18.4 CE impone a la ley un deber de limitación del uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad y el pleno ejercicio de los derechos, lo que proyecta exigencias específicas sobre sistemas de control, trazabilidad, evaluación del desempeño o analítica de productividad basados en datos, típicos de la

gestión digital del trabajo. “El art. 18.4 de la CE reconoce la dimensión positiva de la intimidad convertida en “libertad informática”, que básicamente constituye un derecho de control sobre los datos personales que circulan en la sociedad informatizada”¹⁴.

El Tribunal Constitucional explica que la protección de datos ya no se reduce a la intimidad clásica del art. 18.1, sino que incorpora una nueva dimensión positiva: un derecho de control sobre los datos relativos a la propia persona frente a su tratamiento informatizado¹⁵.

Esta cláusula informática se convierte, en la práctica, en una barrera de contención frente a modelos de vigilancia intensiva o evaluación automatizada sin garantías, especialmente en entornos donde la independencia profesional y la calidad decisoria son esenciales (Carrera Judicial).

En la Carrera Judicial, además, la vinculación entre estatuto profesional y salud laboral aparece reconocida en el propio marco reglamentario¹⁶.

Ese anclaje es importante porque permite encuadrar la digitalización y la IA no solo como un fenómeno tecnológico, sino como una variable que incide en el núcleo de condiciones de ejercicio de una función constitucional.

B. Estándares internacionales y europeos

1. Organización internacional del trabajo

La OIT ha insistido en que la transformación digital genera oportunidades preventivas (automatización de tareas peligrosas, sistemas de detección temprana, apoyo a

14. Cuervo Álvarez, José: “La intimidación informática del trabajador”. *Revista Electrónica de Derecho Informático*, Ed. VLex, núm. 3, 1998. <https://vlex.es/vid/intimidacion-informatica-trabajador-106971> (Acceso 26 diciembre 2025)

15. STC 292/2000, de 30 noviembre, FJ 5: “La garantía de la vida privada de la persona y de su reputación tienen hoy una dimensión positiva que excede el ámbito propio del derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE), y que se traduce en un derecho de control sobre los datos relativos a la propia persona. La llamada “libertad informática” es, así, derecho a controlar el uso de los datos insertos en un programa informático (...). Este derecho fundamental a la protección de datos, a diferencia del derecho a la intimidad del art. 18.1 CE, con el cual comparte el objetivo de ofrecer una protección constitucional eficaz de la vida privada personal y familiar, atribuye al titular una serie de facultades que consiste, en la mayor parte, en el poder jurídico de imponer a terceros la realización o la omisión de determinados comportamientos la regulación concreta de los cuales tiene que establecer la Ley, aquella que, de acuerdo con el art. 18.4 CE, tiene que limitar el uso de la informática [...] La peculiaridad de este derecho fundamental a la protección de datos respecto de aquel derecho fundamental tan afín como es el de la intimidad radica, así pues, en la distinta función que hacen, cosa que implica, por consiguiente, que también el objeto y el contenido difieran.”

16. Preciado Doménech, Carlos Hugo, *op. cit.* p. 4-5: Así lo ha ce ver el autor cuando traza el mapa, sin ser exhaustivo, de la normativa para el desarrollo de la política de prevención en relación con la Carrera Judicial: “- Reglamento de Carrera Judicial 2/2011, Título XIV, art.269.2, 272.1, art.317

- Ley 31/95 de 8 de noviembre; de Prevención de Riesgos Laborales
- RDL 5/00 de 4 de agosto de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. - Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre el Régimen especial de Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia.
- RD 39/97 de 17 de enero; Reglamento de Servicios de Prevención
- RD 485/97 de 14 de abril; Disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo
- RD 486/97 de 14 de abril Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- RD 488/97 de 14 de abril Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización
- RD 171/04 de 20 de enero en materia de coordinación de actividades Empresariales”.



la gestión de la seguridad) pero también riesgos emergentes —muy particularmente psicosociales— vinculados a intensificación del trabajo, mayor supervisión, pérdida de autonomía, cambios organizativos acelerados y difuminación de fronteras temporales. En términos normativos, ello refuerza el enfoque clásico de la prevención como sistema integrado y dinámico: identificar riesgos, evaluarlos, planificar medidas, formar, consultar y revisar. Esta lógica enlaza con convenios de la OIT sobre servicios de salud en el trabajo e higiene en oficinas y comercio, que han sido citados como parte del marco aplicable para la Carrera Judicial.

La OIT no propone un “derecho nuevo” separado para la IA, sino una relectura y actualización de la política preventiva ordinaria frente a riesgos nuevos, manteniendo el principio rector: la tecnología debe gobernarse con prevención “desde el diseño” y con participación¹⁷.

2. Unión Europea

En el ámbito de la Unión, la Directiva Marco 89/391/CEE establece el núcleo duro de obligaciones preventivas: evaluación de riesgos, adopción de medidas, información, formación, consulta y participación, y una concepción de la prevención orientada a la mejora continua.

Lo decisivo para digitalización e IA es que esta Directiva opera con categorías amplias (seguridad y salud) capaces de incorporar riesgos emergentes sin necesidad de tipificación exhaustiva. Por eso, desde un punto de vista técnico-jurídico, la cuestión no es tanto la existencia de cobertura normativa, sino la calidad de la integración preventiva cuando el riesgo procede de variables organizativas digitales, métricas, bandejas de trabajo, disponibilidad permanente, control intensivo, automatización de flujos, y no de un agente físico clásico.

Por otro lado, la Directiva 2003/88/CE y la seguridad y la salud en el trabajo, reconoce derechos mínimos: descanso diario de al menos 11 horas consecutivas, descanso semanal, pausas, vacaciones anuales retribuidas y limitación de la duración máxima del trabajo semanal (48 horas, incluidas horas extra) y regula el trabajo nocturno y por turnos, exigiendo evaluación gratuita de la salud de los trabajadores nocturnos y medidas específicas de protección adaptadas a la naturaleza de ese trabajo¹⁸.

17. Así se puede colegir del Convenio 187 OIT, art. 3 y del nuevo informe de la OIT “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo” desarrolla y actualiza la misma lógica preventiva que inspira el Convenio 187. Ambos textos parten de una concepción dinámica de la seguridad y salud en el trabajo, basada en la promoción de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, la evaluación anticipada de los riesgos, su control en origen, la participación de los interlocutores sociales y la construcción de una cultura preventiva. La aportación específica del informe radica en trasladar esos principios al nuevo contexto del trabajo digitalizado, en el que la tecnología, la inteligencia artificial, las nuevas formas de organización del trabajo y los riesgos psicosociales exigen una prevención integrada, anticipatoria y multidisciplinar. <https://www.ilo.org/es/publications/seguridad-y-salud-en-el-centro-del-futuro-del-trabajo-aprovechar-100-a%C3%B1os> (Acceso 5 junio de 2026)

18. Vid. Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, Miguel: “Descanso diario y descanso semanal en la Directiva 2003/88/CE”, Briefs AEDTSS, 21, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.



C. Derecho interno común

1. *Ámbito subjetivo y aplicabilidad al sector público*

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), no se limita a la empresa privada: es aplicable también al personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las peculiaridades propias del sector público previstas en la propia norma¹⁹.

Por tanto, los riesgos psicosociales derivados de la digitalización y la IA no pueden considerarse externalidades inevitables del servicio público. Jurídicamente, son riesgos laborales evaluables y prevenibles mediante el sistema ordinario de la LPRL.

2. *Principios preventivos y obligaciones estructurales*

Desde esta perspectiva, la LPRL ofrece una estructura especialmente apta para integrar los riesgos derivados de la digitalización y de la IA, precisamente porque no se limita a regular riesgos físicos o materiales, sino que articula un sistema general de protección frente a todos aquellos factores que puedan afectar a la seguridad y salud en el trabajo. En particular, la LPRL se construye sobre tres pilares que resultan especialmente pertinentes ante tecnologías digitales:

- Principios de la acción preventiva: evitar riesgos, evaluar los que no se puedan evitar, combatirlos en su origen y adaptar el trabajo a la persona.
- Plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación como núcleo operativo de la prevención.
- Información, consulta y participación de las personas trabajadoras como elemento esencial del sistema²⁰.

En el entorno digital, combatir el riesgo en su origen obliga a desplazar el foco desde el individuo a la organización: no basta con recomendar pausas, resiliencia o técnicas de manejo del estrés si el diseño del flujo digital impone bandejas interminables, interrupciones constantes y presión por plazos sin dimensionamiento. Asimismo, adaptar el trabajo a la persona adquiere un contenido renovado en términos de carga cognitiva, ergonomía digital, formación realista y control de la sobreexposición a estímulos.

Como apoyo técnico, el INSST ha tratado estos riesgos desde hace años. En particular, la NTP 730 caracteriza el tecnoestrés como daño psicosocial prevenible y ofrece

19. Art. 3.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: "Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo".

20. Art. 2.1 segundo párrafo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: "...esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva...".



instrumentos de medida e intervención²¹. Esto nos permite articular, con base institucional española, la idea de que el tecnoestrés no es un “malestar difuso”, sino un riesgo laboral con técnicas de evaluación.

3. Riesgos psicosociales y digitalización

La doctrina española ha destacado el carácter abierto de la LPRL como norma capaz de incorporar nuevos riesgos sin reformas constantes, precisamente por su estructura basada en obligaciones de resultado (protección eficaz) y técnicas de proceso (evaluación y planificación). “No en vano, el modelo flexible de la LPRL basado en fórmulas abiertas, con una capacidad de ajuste «automática» sin necesidad de reformas permanentes,”²² permite la posibilidad de integrar “nuevos riesgos y circunstancias” en la obligación general de seguridad, aunque advirtiendo de la necesidad de certezas y de adaptación a nuevas realidades. La cobertura existe, pero la efectividad requiere estándares aplicados (criterios de evaluación psicosocial, límites de cargas, protocolos de desconexión, gobernanza de sistemas automatizados).

D. Empleo público

El marco del empleo público introduce particularidades relevantes porque la digitalización ha ido acompañada, en muchos casos, de cambios en la modalidad de prestación (teletrabajo/híbrido) y de una reorganización de tareas en torno al expediente electrónico.

El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TR-EBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, reconoce derechos y establece el régimen estatutario general del personal empleado público. Para el trabajo digital, es especialmente relevante la incorporación del artículo 47 bis (teletrabajo) a través del Real Decreto-ley 29/2020, que integra esta modalidad en el EBEP como prestación de servicios a distancia, sujeta a autorización y compatible con la presencialidad²³.

Desde la óptica preventiva, el teletrabajo en el sector público no es solo una cuestión de régimen horario o de dotación de medios, sino un factor que puede amplificar riesgos psicosociales (hiperconectividad, disponibilidad, aislamiento, intensificación) si no se acompaña de reglas organizativas de desconexión y de evaluación específica. La digitalización reorganiza el trabajo público y, por tanto, debe ser tratada como

21. <https://www.insst.es/documents/94886/196283/NTP%2B730%2BTecnoestr%C3%A9s.%2Bconcepto%2C%2Bmedida%2Be%2Bintervenci%C3%B3n%2Bpsicosocial.pdf?> (Acceso 23 diciembre 2025)

22. Igartua Miró, M^a Teresa: “Prevención de riesgos laborales y cambio climático”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 469, p. 63.

23. Art. 47 bis.2 del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.: “La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados”.



materia preventiva y de negociación/participación, no como simple despliegue tecnológico. “Por ello, podría deducirse que este acuerdo se presenta como un acuerdo marco que fija las coordenadas mínimas a respetar por el conjunto de órganos y departamentos pertenecientes a la Administración General del Estado. Sin embargo, lo cierto es que materialmente dedica poca atención al reconocimiento y desarrollo de derechos de los trabajadores en la modalidad de teletrabajo, centrándose, por el contrario, en la regulación de las limitaciones y requisitos de acceso”²⁴.

E. Derechos digitales, privacidad y desconexión

1. Desconexión digital

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, incluyendo a los empleados públicos, para garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad²⁵.

La relevancia de este derecho es doble, por una parte, la desconexión funciona como límite organizativo frente a la disponibilidad permanente, correo, mensajería, notificaciones de sistemas, y, por otro lado, su contenido preventivo se ha destacado doctrinalmente, analizando su incidencia en la prevención de riesgos laborales, precisamente por su conexión con riesgos psicosociales²⁶.

En términos de técnica normativa, ello permite afirmar con mayor precisión que los instrumentos configurados en el ámbito de los denominados derechos digitales y los propios del sistema de prevención de riesgos laborales no pueden operar de forma autónoma ni fragmentada, sino necesariamente de manera coordinada e integrada. La desconexión digital, tal y como ha sido positivizada en nuestro ordenamiento, no debe ser entendida como una mera facultad individual de carácter disponible o como un beneficio organizativo orientado al bienestar, sino como una auténtica medida de control y reducción de riesgos, específicamente dirigida a evitar la exposición continuada a situaciones de hiperconectividad, disponibilidad permanente y difuminación de los tiempos de trabajo y descanso.

24. Moll Noguera, Rafael: “El teletrabajo en la administración pública. Un análisis crítico de la regulación en la administración general del estado”. *Temas Laborales*, núm. 162, 2022, pp. 192 y 193.

25. Art. 88.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.

26. Cabello Roldán, Aida: “El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales”, *Lan Harremanak*, núm. 50, 2023, pp. 125-147. (Accesible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25190>): “los riesgos a los que se enfrentan las personas trabajadoras por la ausencia de desconexión por una carga excesiva de tareas y responsabilidades o estar disponible en todo momento, podemos encontrar el estrés y la ansiedad, una mayor presión laboral, el agotamiento” [estableciendo como] “posible solución al problema puede basarse en la educación y la comunicación. Por un lado, las empresas deben educar a sus empleados sobre los riesgos asociados con la hiperconexión y proporcionar unas pautas claras para la desconexión. Por otro lado, las personas trabajadoras deben estar dispuestas a comunicar a la empresa sus necesidades y preocupaciones en relación con la Desconexión digital a las empresas para que estos casos puedan ser atendidos y debidamente resueltos.”

Desde esta perspectiva, su naturaleza jurídica se aproxima más a la de una técnica preventiva que a la de un derecho de configuración blanda o meramente programática. En efecto, la desconexión digital se inserta funcionalmente en el deber general de protección que incumbe al empleador —también en el ámbito del empleo público—y, por tanto, debe ser objeto de evaluación, planificación, implementación y seguimiento en el marco del sistema de gestión preventiva. Ello implica que no basta con su reconocimiento formal o con su proclamación en instrumentos internos, sino que exige la adopción de medidas organizativas efectivas—relativas a cargas de trabajo, tiempos de respuesta, canales de comunicación, uso de dispositivos y cultura organizativa—que permitan garantizar su operatividad real.

En consecuencia, la desconexión digital actúa como un mecanismo jurídico de contención frente a los riesgos psicosociales derivados de la intensificación tecnológica del trabajo, en particular aquellos vinculados a la prolongación indebida de la jornada, la interrupción constante de los periodos de descanso, la presión por inmediatez y la internalización de expectativas de disponibilidad continua. Su efectividad, por tanto, no puede quedar supeditada a la iniciativa individual del trabajador, sino que debe integrarse en el diseño mismo de la organización del trabajo, configurándose como un elemento estructural de la prevención frente a la hiperconectividad.

2. Protección de datos y evaluación de impacto

La gestión digital del trabajo descansa, de forma creciente, sobre la captación, tratamiento y explotación sistemática de datos relativos a la prestación laboral y al funcionamiento de la organización. Tiempos de conexión, volúmenes de actividad, trazabilidad de actuaciones, comunicaciones internas, métricas de rendimiento, patrones de comportamiento, históricos de tramitación o parámetros de productividad constituyen hoy elementos ordinarios del ecosistema digital en el que se desenvuelve el trabajo público. En sí misma, esta realidad no resulta jurídicamente neutra, pues la intensificación del tratamiento de datos en el ámbito laboral y funcionarial proyecta de manera inmediata exigencias reforzadas de protección de derechos fundamentales, en particular en lo que se refiere a la intimidad, a la protección de datos personales y a la prohibición de formas de control desproporcionadas u opacas.

En este contexto, el Reglamento General de Protección de Datos impone que determinados tratamientos, por su naturaleza, alcance, contexto o fines, deban ir precedidos de una evaluación de impacto relativa a la protección de datos cuando sea probable que entrañen un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas. Tal exigencia adquiere especial relevancia en aquellos supuestos en los que concurren procesos de evaluación sistemática, tratamiento a gran escala, elaboración de perfiles, utilización intensiva de métricas o adopción de decisiones apoyadas, total o parcialmente, en procedimientos automatizados. La evaluación de impacto no opera, por tanto, como una mera formalidad documental, sino como una técnica jurídica de anticipación del riesgo, orientada a identificar *ex ante* los eventuales efectos lesivos



del tratamiento, ponderar su necesidad y proporcionalidad, y establecer garantías adecuadas que permitan prevenir, mitigar o neutralizar tales riesgos antes de la puesta en funcionamiento del sistema²⁷.

Trasladado al ámbito del empleo público y, de forma particularmente sensible, al sector Justicia, este marco normativo tiene consecuencias prácticas de primer orden. La implantación de herramientas de analítica de productividad, clasificación automatizada de asuntos, priorización de expedientes, asignación de cargas, detección de retrasos, elaboración de perfiles de desempeño o evaluación basada en indicadores cuantitativos no solo plantea cuestiones de eficacia organizativa, sino que activa deberes específicos de análisis previo y de garantía reforzada. En estos supuestos, la Administración no puede limitarse a introducir la herramienta desde una lógica de mera innovación tecnológica o de racionalización del servicio, sino que debe justificar la legitimidad del tratamiento, examinar su impacto sobre los derechos de las personas afectadas, valorar los riesgos derivados de la opacidad algorítmica, de la posible desproporción del control o de la generación de efectos discriminatorios, y articular mecanismos suficientes de transparencia, supervisión humana y revisión.

Ahora bien, la relevancia de esta exigencia no se agota en la dimensión estrictamente *iusfundamental* o en el plano exclusivo de la protección de datos. La utilización de sistemas de gestión algorítmica o de inteligencia artificial en la organización del trabajo puede afectar simultáneamente a los derechos de la personalidad y a las condiciones materiales de prestación del servicio. Precisamente por ello, la evaluación de impacto en protección de datos no debe concebirse como un instrumento aislado o autosuficiente, sino como una técnica complementaria que ha de coordinarse con la evaluación de riesgos laborales, en particular cuando el sistema tecnológico incide en la intensidad del trabajo, en los tiempos de respuesta, en la autonomía funcional, en la trazabilidad de la actividad o en la presión derivada del control continuo del rendimiento.

En consecuencia, cuando la herramienta digital no se limita a almacenar o procesar información, sino que reordena tareas, condiciona prioridades, mide comportamientos, clasifica desempeños o introduce lógicas automatizadas de seguimiento y control, el análisis previo debe extenderse no solo al impacto sobre la privacidad o la autodeterminación informativa, sino también a sus posibles efectos sobre la salud laboral, singularmente en el terreno de los riesgos psicosociales. De este modo, la protección de datos y la prevención de riesgos laborales convergen funcionalmente sobre un mismo fenómeno: la reorganización digital del trabajo. La primera impone

27. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). El art. 35.1 exige una DPIA cuando sea probable que un tipo de tratamiento, en particular si utiliza nuevas tecnologías, entrañe un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas, atendiendo a su naturaleza, alcance, contexto o fines. Y el art. 35.3 cita, a modo de ejemplos típicos que requieren DPIA, los tratamientos que impliquen: evaluación sistemática y exhaustiva de aspectos personales basada en tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, sobre la que se basen decisiones que produzcan efectos jurídicos o afecten significativamente de modo similar al interesado; tratamiento a gran escala de categorías especiales de datos (art. 9) o de datos relativos a condenas e infracciones penales (art. 10) y observación sistemática a gran escala de una zona de acceso público.

límites, garantías y condiciones de legitimidad en el tratamiento de la información; la segunda exige identificar, evaluar y corregir los riesgos que esa misma arquitectura tecnológica puede proyectar sobre la salud, el bienestar y las condiciones de trabajo del personal afectado.

Desde esta perspectiva, la implantación de sistemas de gestión algorítmica o de inteligencia artificial en el ámbito público —y con mayor razón en la Administración de Justicia— obliga a una doble cautela jurídica. De un lado, exige asegurar la conformidad del tratamiento con las garantías derivadas del RGPD y del ordenamiento interno en materia de protección de datos. De otro, impone integrar el análisis del impacto tecnológico en la lógica preventiva propia de la LPRL, evitando que la evaluación de impacto se reduzca a un ejercicio meramente documental y desconectado de la realidad organizativa del trabajo. Solo así cabe afirmar que la innovación tecnológica se desarrolla dentro de un marco compatible no solo con los derechos y libertades de las personas trabajadoras, sino también con su derecho a una protección eficaz frente a los riesgos derivados de la intensificación, automatización y dataficación del trabajo.

F. Regulación europea de la inteligencia artificial

El Reglamento (UE) 2024/1689 (*AI Act*) establece un marco horizontal europeo sobre sistemas de inteligencia artificial, con un enfoque basado en el riesgo y obligaciones reforzadas para sistemas de “alto riesgo”²⁸.

La relevancia del Reglamento europeo de inteligencia artificial para este estudio no reside en que constituya una norma de prevención de riesgos laborales en sentido estricto, sino en que introduce exigencias de gobernanza tecnológica que inciden directamente en la organización del trabajo cuando los sistemas de IA se incorporan a procesos de gestión, clasificación, priorización o evaluación. Desde esta óptica, pueden destacarse tres planos de conexión con la tutela preventiva:

- Gobernanza técnica obligatoria (gestión de riesgos, calidad de datos, documentación, trazabilidad, supervisión humana, transparencia, robustez) que incide directamente en cómo se despliegan sistemas de IA en organizaciones públicas.
- Conexión con derechos fundamentales (no discriminación, tutela efectiva, protección de datos), particularmente sensible en Justicia.
- Efecto organizativo: la IA, al incorporarse a flujos de trabajo (triage, clasificación, sugerencias), puede intensificar carga, acelerar ciclos y modificar autonomía profesional. El *AI Act* obliga a pensar el diseño y la supervisión, y esa obligación debe alinearse con LPRL.

28. El enfoque basado en el riesgo atraviesa sobre todo los artículos 24, 25, 32 y 35, mientras que las obligaciones reforzadas para tratamientos de alto riesgo aparecen concentradas en los artículos 34, 35 y 36, junto con los considerandos 75, 84, 89 y 91 del Reglamento 2016/679.



Podemos colegir, por tanto, que la prevención ante IA no se agota en el cumplimiento del *AI Act*: la gobernanza de IA debe integrarse en el plan preventivo (LPRL) cuando el uso de IA afecte a condiciones de trabajo y riesgos psicosociales.

G. Especificidad del sector justicia

1. Reconocimiento estatutario y marco reglamentario

En el ámbito de la Carrera Judicial, el debate preventivo se ha articulado, entre otros elementos, en torno al Reglamento de la Carrera Judicial (Reglamento 2/2011) y a la necesidad de desarrollar instrumentos reales de evaluación, planificación y participación. Particularmente, el título XIV del Reglamento, se subraya el reconocimiento del derecho a una protección efectiva frente a riesgos en el ejercicio de la función jurisdiccional, así como la relevancia de la participación y consulta en la política preventiva²⁹.

Desde la perspectiva de digitalización e IA, esto ofrece una base decisiva: la introducción de nuevas tecnologías y cambios organizativos (por ejemplo, sistemas de reparto-cola, indicadores, herramientas de apoyo algorítmico) no puede tratarse como mera innovación sin consulta, porque incide en planificación y organización del trabajo, materia típicamente sujeta a participación en el marco preventivo.

2. Jurisprudencia del tribunal supremo y respuesta del CGPJ

La cuestión de la carga de trabajo como variable de salud laboral ha sido expresamente reconocida en el plano institucional. El Poder Judicial ha publicado que el Tribunal Supremo declaró incumplida por el CGPJ la obligación de regular la carga de trabajo de la Carrera Judicial a efectos de salud laboral, conectándolo con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial (2015-2016) y su previsión sobre carga de trabajo³⁰.

Además, el CGPJ ha impulsado iniciativas para actualizar el “mapa de riesgos y alertas” y elaborar pautas para una “agenda saludable”, vinculando explícitamente estas medidas a la medición de la carga de trabajo³¹.

29. Art. 317 del Acuerdo de 28 de abril de 2011, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba el Reglamento 2/2011 de la Carrera Judicial: “1. Los jueces y magistrados tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el ejercicio de sus funciones.

2. El Consejo General del Poder Judicial promoverá cuantas medidas y actuaciones resulten necesarias para la salvaguardia del derecho enunciado en el número anterior, en consonancia con lo establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”.

30. STS/Soc. de 22 septiembre 2023 (rec. 128/2022): “...se declara que el Consejo General del Poder Judicial ha incumplido su obligación, documentada en el apartado 5.2 del Plan de Prevención de Riesgos Laborales Carrera Judicial (2015-2016), de regular la carga de trabajo de la carrera judicial a efectos de salud laboral [y] se condena al Consejo General del Poder Judicial a regular la carga de trabajo de la carrera judicial a efectos de salud laboral.”

31. *Op. cit.* <https://www.poderjudicial.es/cgpj/ca/Poder-Judicial/En-Portada/La-Comision-Nacional-de-Seguridad-y-Salud-propone-al-CGPJ-la-actualizacion-del-mapa-de-riesgos-y-alertas-para-proteger-la-salud-de-la-Carrera-Judicial-?>

A nivel doctrinal, destaca el análisis publicado en la Biblioteca Jurídica del BOE sobre “salud laboral y carga de trabajo” en la Carrera Judicial, que toma como punto de partida esa jurisprudencia y el marco preventivo, reforzando la idea de que la regulación de cargas no es una cuestión meramente gerencial sino una obligación ligada a salud laboral³².

Cuando el modelo organizativo digital aumenta la capacidad de tramitación sin redimensionamiento (más entradas, más exigencia, más trazabilidad), la carga se convierte en un efecto sistémico de la tecnología. Por tanto, la prevención exige gobernar el modelo, no solo formar en el uso de herramientas.

El marco normativo aplicable ya contiene —a nivel constitucional, europeo y estatal— los instrumentos necesarios para abordar los impactos de la digitalización y de la IA sobre la salud laboral: deber de protección eficaz (LPRL), evaluación y planificación, participación, límites de control digital (LOPDGDD/RGPD) y gobernanza de IA (AI Act).

El verdadero reto jurídico se desplaza, por tanto, desde la existencia de cobertura hacia la operatividad: cómo integrar en la práctica estas obligaciones cuando el riesgo no es un agente físico tradicional, sino un modelo de gestión digital del trabajo (métricas, colas, hiperconectividad, automatización, supervisión algorítmica). En el caso judicial, además, la regulación de la carga y la construcción de instrumentos preventivos efectivos aparecen ya como exigencia institucional y jurisprudencial, lo que convierte la digitalización y la IA en un campo de aplicación inmediata, no en un debate prospectivo.

IV. EL “CASO JUDICIAL” COMO LABORATORIO: CARGA DE TRABAJO, RIESGOS PSICOSOCIALES Y OBLIGACIÓN INSTITUCIONAL

134

A. Por qué la carrera judicial es un “laboratorio” jurídico-preventivo

La Carrera Judicial constituye un caso paradigmático para analizar la relación entre digitalización e IA y salud laboral por tres razones estructurales.

- Primera, por la naturaleza del trabajo: actividad intensiva en decisión, con alto contenido cognitivo y emocional, elevada responsabilidad, exposición continuada a conflicto y, con frecuencia, escrutinio público. En estos entornos, los riesgos psicosociales no son marginales; forman parte del núcleo de exposición y condicionan de manera directa el rendimiento sostenible y la calidad del servicio.
- Segunda, por la interacción entre organización del trabajo y garantías institucionales. La independencia judicial no se limita a la ausencia de injerencias externas; presupone condiciones materiales mínimas para decidir con tiempo razonable, con control del propio ritmo de trabajo y sin presiones organizativas

32. Lousada Arochena, José Fernando: “Salud laboral y carga de trabajo (en la Carrera Judicial y no solo en la Carrera Judicial)”, *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, núm. 9, 2023, pp. 1-9. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002558 (Acceso 27 diciembre de 2025)



que degraden sistemáticamente la deliberación. La digitalización, cuando opera como “gestión digital del trabajo”, puede afectar a esa base material mediante la intensificación, la hiperconectividad y el control por métricas.

- Tercera, por la explicitación institucional del riesgo: el CGPJ ha reconocido públicamente que la carga de trabajo constituye el principal factor de riesgo psicosocial, vinculado a estrés y fatiga, en la Carrera Judicial, apoyándose en una evaluación específica encargada en el marco del Plan de Prevención. Este reconocimiento es decisivo porque desplaza el problema desde lo anecdótico, casos individuales, hacia lo estructural, riesgo sistémico, y activa una consecuencia jurídica: la obligación de actuar preventivamente sobre la carga de trabajo, no solo sobre sus síntomas.

En suma, la Carrera Judicial permite observar, con nitidez, cómo la digitalización/IA no impacta únicamente en herramientas, sino en cargas, ritmos, control y autonomía, que son precisamente las variables preventivas más sensibles en riesgos psicosociales.

B. La carga de trabajo como variable preventiva: de indicador de productividad a determinante de salud

1. Carga de trabajo: concepto preventivo y no meramente gerencial

La noción de carga de trabajo, desde el prisma de la seguridad y salud, excede la contabilidad de asuntos o la comparación estadística entre órganos. En riesgos psicosociales, la carga se integra en un conjunto de factores: volumen, complejidad, urgencias, interrupciones, tiempos disponibles, control sobre el propio trabajo, apoyo organizativo y recursos. Por ello, su medición a efectos de salud laboral exige una aproximación distinta de la estrictamente organizativa o presupuestaria.

La literatura científica-jurídica española sobre riesgos psicosociales ha insistido en que la tutela preventiva debe operar sobre los factores desencadenantes (diseño del puesto, organización, ritmo y control), no únicamente sobre daños ya manifestados. En esa línea, una contribución reciente en la Revista Jurídica del Trabajo sistematiza el marco jurídico de los riesgos psicosociales en España desde la tutela preventiva y reparadora, subrayando la necesidad de identificar y gestionar estos riesgos como parte del deber general de protección.³³

Desde la perspectiva del caso judicial, esa tesis conduce a una conclusión operativa: la carga de trabajo no puede tratarse solo como dato de funcionamiento del servicio, sino como determinante preventivo, sujeto a evaluación, planificación y medidas organizativas.

33. Fernández Martínez, Sergio: “La regulación jurídica de los riesgos psicosociales en España: un análisis de las últimas novedades”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, núm. 13, 2024, pp. 84-101.



2. Efectos previsibles de la sobrecarga

El vínculo entre sobrecarga sostenida y daño psicosocial es especialmente robusto en los modelos preventivos. En el ámbito académico español, se ha insistido en que la cronificación del desequilibrio entre altas exigencias y bajo control incrementa el riesgo de estrés y, a medio plazo, de agotamiento profesional, con efectos sobre salud mental, clima laboral, calidad del trabajo y sostenibilidad del desempeño³⁴.

En la Carrera Judicial, la conexión entre sobrecarga y daño psicosocial presenta una intensidad cualificada, porque la función jurisdiccional no se agota en la producción cuantitativa de resoluciones, sino que exige deliberación, motivación, concentración y control técnico del tiempo de decisión. Por ello, los efectos de la sobrecarga deben valorarse atendiendo a dos particularidades propias del ejercicio jurisdiccional:

La sobrecarga no se traduce solo en malestar; se traduce en fatiga decisoria y potencial deterioro de calidad motivacional en las resoluciones, por aceleración, estandarización o pérdida de tiempo útil de deliberación.

El impacto se amplifica por la responsabilidad y la exposición al conflicto, lo que incrementa el componente emocional del trabajo y la dificultad de desconexión mental.

En consecuencia, la prevención debe focalizarse en la carga como variable a gobernar institucionalmente y no como responsabilidad individual de gestión del tiempo.

C. La obligación institucional de regular la carga de trabajo

1. La obligación de regular la carga a efectos de salud laboral

El núcleo jurídico del “laboratorio judicial” está en la judicialización de la obligación preventiva. El Tribunal Supremo declaró que el CGPJ había incumplido su obligación de regular la carga de trabajo de la Carrera Judicial a efectos de salud laboral, como ya se ha mencionado anteriormente, y esta obligación queda recogida en el apartado 5.2 del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial 2015-2016.

La relevancia de esta declaración judicial no radica únicamente en el pronunciamiento condenatorio, sino en la identificación de la carga de trabajo como un verdadero objeto de regulación preventiva. De ahí que puedan extraerse dos consecuencias jurídicas especialmente significativas para el análisis de la digitalización y de sus efectos sobre la salud laboral:

34. Moreno Pérez, José Luis: “Evaluar la carga de trabajo, prevenir el agotamiento profesional: ¿calidad de servicios públicos (justicia, salud, residencias) sin cuidar la salud mental de quienes los prestamos? Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 485/2020, de 26 de mayo, y de Madrid 410/2020, de 16 de junio, y 222/2021, de 23 de marzo”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 2021, p. 210: “La doctrina judicial española parece alinearse, así, claramente, con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su revalorización del deber empresarial (público y privado) de incluir en el sistema de gestión preventiva, tanto en la evaluación como en la planificación preventiva (art. 16 LPRL), aspectos de la organización del trabajo esenciales para su funcionamiento, también de eficiencia, como las cargas de trabajo, tanto de esfuerzo físico como emocional, mental o psicosocial, los tiempos y ritmos de trabajo, etc. La dimensión organizativa es, pues, determinante, junto a la personal y de interacción interpersonal o grupal, para la gestión de salud psicosocial en el trabajo”.

Por un lado, la obligación no es meramente programática. Se afirma su incumplimiento y se condena a regularla, lo que convierte el debate en un problema de efectividad del deber de protección.

Y, por otro lado, la carga se conecta explícitamente con la salud laboral, no solo con la eficiencia: el objeto de la regulación es su dimensión preventiva³⁵.

Desde el punto de vista técnico, esto refuerza una idea clave: en el ámbito judicial, el deber preventivo no se agota en medidas generales de salud o bienestar; exige actuar sobre el núcleo organizativo del riesgo: la carga y su distribución/gestión.

2. Precisión del contenido y alcance de la obligación

En 2023, Lousada Arochena, aborda “Salud laboral y carga de trabajo (en la Carrera Judicial y no solo en la Carrera Judicial)”, destacando que la obligación de regular la carga se concreta en el art. 5.2 del Plan de Prevención, como concreción de obligaciones generales de prevención derivadas de la Constitución, la LPRL y el art. 317 del Reglamento de la Carrera Judicial; además, analiza críticamente que la implementación de un mapa judicial de riesgos y alertas se concibe como desarrollo provisional que no agota la obligación de regular la carga³⁶.

En 2019, Lourdes López Cumbre analiza la problemática competencial (“Salud laboral en la judicatura. ¿Competencia del orden...?”) y enmarca el conflicto jurídico que surge al tratar la sobrecarga como riesgo laboral, lo que resulta útil para explicar por qué el caso judicial tensiona fronteras institucionales y procesales. “[L]a prevención de riesgos laborales compete al orden social y los conflictos sobre esta materia, aunque afecten a la judicatura, no anulan dicha competencia”³⁷.

Estas aportaciones permiten construir un argumento sólido: la obligación existe, su finalidad es preventiva, y su cumplimiento exige instrumentos específicos que trascienden lo simbólico.

D. Mapa de riesgos, sistema de alertas.

Tras la sentencia, el CGPJ y los órganos especializados han impulsado medidas orientadas a dar cumplimiento a la obligación.

1. Propuesta de actualización del mapa de riesgos y alertas

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud propuso la actualización del mapa de riesgos y alertas para proteger la salud de la Carrera Judicial, solicitando elaborar una

35. STS/Soc. de 22 septiembre 2023 (rec. 128/2022) *op. cit.*

36. Vid. Lousada Arochena, José Fernando. *op. cit.*

37. Vid. López Cumbre, Lurdes: “Salud laboral en la judicatura. ¿Competencia del orden social o del orden contencioso?”, *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, vol. 5, 2019, pp. 1-8. Accesible en: https://doi.org/10.55104/RJL_00060

hoja de ruta con plazos de ejecución inmediata dirigidos a medir la carga de trabajo. Asimismo, se plantea elaborar una guía con pautas para una “agenda saludable” en los órganos judiciales³⁸.

Ahora bien, la mera existencia de un mapa de riesgos o de un sistema de alertas no garantiza, por sí sola, el cumplimiento efectivo del deber de protección. Su utilidad preventiva dependerá de su conexión real con decisiones organizativas, recursos, medidas correctoras y mecanismos de seguimiento. Por ello, conviene distinguir entre dos posibles formas de configuración:

- Si el mapa y alertas se limita a señalar órganos saturados, puede convertirse en un instrumento descriptivo sin efectos.
- Si se integra en un ciclo preventivo completo, evaluación, planificación, medidas, seguimiento, revisión, puede constituir un verdadero mecanismo de control del riesgo estructural.

Pero, la existencia de mapa y alertas, por sí sola, no necesariamente agota la obligación de regular la carga; puede ser un desarrollo provisional que debe culminar en una regulación efectiva con consecuencias organizativas, como lo pone de relieve Lousada Arochena en su obra *Salud laboral y carga de trabajo* (en la Carrera Judicial y no solo en la Carrera Judicial).

2. “Agenda saludable”: herramienta preventiva o desplazamiento de responsabilidad

138

La agenda saludable constituye una herramienta potencialmente útil, pero jurídicamente ambivalente. Su valoración preventiva dependerá de si se integra en un sistema de medidas estructurales orientadas a corregir la sobrecarga o si, por el contrario, termina trasladando al juez o magistrado la responsabilidad individual de gestionar un problema que tiene origen organizativo. Desde esta perspectiva, pueden diferenciarse dos usos posibles:

- Como medida complementaria de autorregulación del tiempo de trabajo, útil para ordenar tareas y reservar tiempos de deliberación y recuperación, siempre que existan recursos y límites organizativos reales.
- Como mecanismo de traslación de responsabilidad al individuo (gestiona mejor tu agenda), si la sobrecarga estructural no se corrige.

Desde la técnica preventiva, la agenda saludable es útil únicamente si se apoya en medidas estructurales: dimensionamiento de cargas, control de entradas, redistribución,

38. <https://www.poderjudicial.es/cgpj/ca/Poder-Judicial/En-Portada/La-Comision-Nacional-de-Seguridad-y-Salud-propone-al-CGPJ-la-actualizacion-del-mapa-de-riesgos-y-alertas-para-proteger-la-salud-de-la-Carrera-Judicial-? op. cit.>



refuerzo de medios y reglas de desconexión. En caso contrario, puede incluso agravar el daño, culpabilización, presión autoimpuesta, invisibilización del riesgo.

E. Riesgos psicosociales en el caso judicial

El caso judicial permite describir con precisión algunos mecanismos típicos mediante los cuales la digitalización y la IA impactan sobre riesgos psicosociales.

1. Intensificación por digitalización del flujo

La implantación del expediente y las herramientas digitales reduce fricciones y acelera la tramitación; sin contrapesos, ello incrementa el volumen exigible. En el trabajo judicial, esa intensificación tiende a expresarse como:

- Aumento de entradas gestionables por la facilidad de presentación y tramitación.
- Mayor número de micro tareas, comprobaciones, firmas, comunicaciones, plantillas, revisiones.
- Presión por vencimientos y alertas.

Estas dinámicas afectan directamente al binomio preventivo demanda-control, que es central en el estrés laboral: más demandas con menor control real del ritmo.

139

2. Fatiga decisoria y pérdida de tiempo de deliberación

En órganos saturados, el incremento de carga se traduce en menos tiempo disponible por asunto. La digitalización puede reforzar esa dinámica mediante la disponibilidad total del material, la presión de respuesta y la estandarización documental. El riesgo no es tecnológico; es organizativo: el sistema produce más decisiones por unidad de tiempo, con desgaste y deterioro de recuperación cognitiva.

3. Control intensivo y trabajar para el indicador

Los sistemas digitales generan métricas (tiempos, trámites, resoluciones, penden-
cias). Cuando el modelo de gestión convierte esas métricas en fin y no en medio,
se produce un sesgo preventivo clásico: se maximiza el indicador aun a costa de
salud y calidad. La presión por productividad cuantitativa puede operar como ries-
go psicosocial crónico, especialmente en profesiones con alta exigencia de moti-
vación y calidad.



4. Exposición a conflicto y violencia digital

La presencia digital, redes, difusión de resoluciones, campañas, incrementa la exposición a hostilidad. En un contexto de expediente digital y comunicación permanente, el conflicto puede intensificarse y perpetuarse. Esto exige, desde la prevención, protocolos y apoyo institucional.

F. Obligación institucional “reforzada”: prevención integrada, participación y trazabilidad

La prevención en digitalización (IA) exige gobernanza, no solo formación o recursos puntuales. La transformación digital en justicia produce un riesgo típico: responsabilidad difusa (nadie es titular de la cadena completa). Para evitarlo, la gobernanza debe traducirse en trazabilidad: cada decisión organizativa y tecnológica relevante para la salud laboral debe quedar: atribuida a un órgano o a un determinado rol; fundada en una evaluación previa; sometida a consulta y participación cuando proceda; acompañada de medidas preventivas y de seguimiento; documentada y auditable.

La gobernanza preventiva de la digitalización exige superar la indeterminación competencial que suele acompañar a los procesos tecnológicos complejos. Para que la prevención sea efectiva, no basta con afirmar genéricamente la existencia de un deber institucional de protección; es necesario identificar los niveles de decisión, ejecución, asesoramiento técnico y participación, delimitando la función que corresponde a cada uno de ellos:

- Un primer nivel de dirección y decisión de política preventiva y de determinación de directrices, así como, adopción de medidas preventivas necesarias para garantizar seguridad y salud integral. En este nivel y desde la perspectiva digital, el CGPJ debe exigir que la prevención se incorpore a decisiones de despliegue y uso obligatorio de sistemas; a criterios de organización del tiempo; a instrucciones de utilización segura; a regulación interna de cargas y a protocolos de conflicto y violencia digital.
- Un segundo nivel de provisión material y tecnológica y condiciones del lugar de trabajo, es decir, medidas de seguridad y salud vinculadas a sedes judiciales, equipos de trabajo, emergencias y evacuación, que, desde la perspectiva digital, esto debería incluir ergonomía y seguridad en puestos de trabajo, condiciones ambientales, conectividad, ciberincidentes con impacto psicosocial, soporte técnico y continuidad operativa, por su relación con la sobrecarga.
- Un tercer nivel técnico preventivo de asesoramiento, evaluación, planificación y seguimiento que pasaría por un Servicio de Prevención Propio. La estructura se articula en torno a una Sección de Prevención constituida como Servicio de Prevención Propio, con especialidades, entre otras, de Ergonomía y Psicología y de Medicina del Trabajo, prestando asesoramiento y apoyo



para diseño e implantación del plan, coordinación de programas preventivos, evaluación y planificación, información y formación y seguimiento de salud profesional. En clave digital, este nivel debe liderar evaluaciones específicas de tecnoestrés, hiperconectividad, fatiga decisoria, conflicto o violencia digital y efectos de sistemas de gestión, conectando hallazgos con medidas organizativas y formativas.

Para finalizar con un nivel de participación y control social interno: Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (CNSSCJ) y representantes.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud se configura como órgano paritario con competencias en consonancia con el art. 39 LPRL, canalizando consulta y participación. Además, se refuerza la protección del representante judicial frente a represalias, impone deber de sigilo y exige cumplimiento de protección de datos en informes y comunicaciones. Lo que en el plano digital supone un elemento determinante, porque gran parte de la evidencia preventiva (incidentes, conflicto digital, estrés) es sensible y exige circuito de confidencialidad y gobernanza de datos.

El plan de prevención dentro del ámbito judicial se concibe como integrada en el conjunto de decisiones y niveles jerárquicos, es decir, hay integración estructural de la prevención en la gestión. La adaptación al contexto digital exige explicitar que la prevención debe ser condición de diseño en tres tipos de decisiones: decisiones tecnológicas, implantación de sistemas (gestión procesal, firma, comunicaciones, videoconferencia, automatización, analítica); decisiones organizativas, reparto de carga, turnos y guardias, disponibilidad, objetivos, teletrabajo funcional, tiempos de respuesta, régimen de alertas y notificaciones y decisiones de control, métricas, seguimiento intensivo, trazabilidad de actividad, posibles sesgos o incentivos que generen intensificación del trabajo. Por lo que, si hay riesgos, deben realizarse actividades preventivas para eliminar o reducir y controlar, y esas actividades deben planificarse con responsables designados, plazos, recursos, prioridades y control. Es decir, debe haber una prevención integrada en la toma de decisiones, todo cambio relevante en herramientas, flujos, reparto o automatización debe activar evaluación de riesgos psicosociales, no solo ergonomía, con planificación y seguimiento.

Por otro lado, una participación real y operativa, no se formula como un principio retórico, sino como un procedimiento: deben consultarse, en plazos reglamentarios y a través de representantes, las decisiones sobre organización y desarrollo de actividades de protección, y sobre procedimientos de información y documentación: evaluaciones, medidas, controles periódicos, accidentes, formación y cualquier acción con efectos sustanciales sobre seguridad y salud.

Concretando, la participación real que se propugna pasaría por un control de calidad de la digitalización en dos momentos: *ex ante*, es decir, incidiendo en una consulta obligada ante cambios significativos, como pueden ser, implantación de nuevas tecnologías, cambios en equipos, nuevas formas de trabajo. Esto está expresamente contemplado como supuesto que activa el deber de formación y, por coherencia del sistema, debe activar evaluación preventiva y consulta. Y una participación real *ex post*,

basado en el análisis de efectos reales, daños, incidentes, indicadores psicosociales, conflictividad, con retorno a planificación y medidas.

La participación real, para que sea efectiva, debe llevar aparejadas una serie de garantías que se traducen en: protección frente a posibles represalias; apoyo institucional y deber de sigilo y cumplimiento de protección de datos. Lo que en clave digital se traduce en un canal seguro y confidencial de reporte de incidentes, incluyendo violencia digital, acoso online, ciberincidentes con impacto psicosocial; reglas de minimización de datos y separación funcional, lo preventivo no puede convertirse en disciplina encubierta y un compendio de documentación con niveles de acceso.

La exigencia de trazabilidad preventiva debe traducirse en instrumentos verificables. En materia de digitalización e IA, la prevención no puede descansar en declaraciones programáticas, sino en documentos, procedimientos, responsables, plazos y controles que permitan comprobar si los riesgos han sido evaluados, si las medidas han sido adoptadas y si su eficacia ha sido revisada. Desde esta lógica, el ciclo de trazabilidad puede articularse en los siguientes pilares:

1. Una planificación preventiva con responsables, plazos, recursos y control. La planificación se activa cuando las evaluaciones muestran riesgos: debe incluir, para cada actividad, plazo, designación de responsables, recursos, prioridad y control de ejecución; y se proyecta, entre otros, sobre formación, información, salud laboral, condiciones de trabajo y coordinación de actividades. En digitalización, esta planificación debe incorporar medidas tipo: reglas de desconexión y ventanas de disponibilidad para hiperconectividad; rediseño de flujos en expediente digital, reducción de interrupciones; guías de uso seguro y de ergonomía digital, fatiga visual y mental; rediseño de métricas para evitar intensificación patológica y protocolos de incidentes, violencia digital, colapso de sistemas.
2. Comunicación institucional: repositorio único y circuito gubernativo. El plan de prevención articula la comunicación mediante la web del CGPJ, poniendo a disposición política y plan, riesgos y medidas, evaluaciones y planificación, emergencia y evacuación, notas informativas y actuaciones de órganos de representación atribuyendo a los diferentes niveles de responsabilidad un papel de impulso informativo sobre emergencias, evaluaciones, coordinación y protocolo de comunicación interna. En digitalización: debe existir un repositorio preventivo con instrucciones operativas para uso de medios telemáticos; FAQs preventivas ante incidencias tecnológicas y boletines de riesgos emergentes: tecnoestrés, fatiga decisoria, conflicto digital.
3. Información y formación: obligación reforzada ante nuevas tecnologías. El plan de prevención recuerda el deber de garantizar formación teórica y práctica suficiente y adecuada, integral, suficiente, personalizada y gratuita, y explicita que debe impartirse desde la incorporación y siempre que se produzcan cambios de funciones, introducción de nuevas tecnologías o cambios en equipos. Además, incluye una exigencia específica, la formación

para uso de herramientas informáticas procesales y, de forma particularmente relevante para este trabajo, la previsión de garantizar formación e información sobre riesgos de seguridad y salud derivados del uso de medios telemáticos y sus programas, así como sobre medidas preventivas y de protección. En digitalización e IA, la formación debe ampliarse a gestión de interrupciones y carga cognitiva en expediente digital; higiene del sueño y desconexión; afrontamiento de violencia digital y alfabetización algorítmica mínima cuando existan herramientas de apoyo en IA para reducir incertidumbre, fatiga y errores.

4. Investigación de daños para la salud: circuito documentado. El plan de prevención, igualmente, recoge la obligación de investigar daños y de informar a representantes, y señala que el CGPJ tiene un procedimiento documentado para investigar, notificar y registrar incidentes y accidentes en acto de servicio, incluyendo medidas preventivas y su planificación. En digitalización deben considerarse daños también los eventos psicosociales, burnout, ansiedad, episodios relacionados con sobrecarga tecnológica, acoso o violencia digital, con taxonomía de incidentes, con la determinación de los principios, métodos y fines de la clasificación de los mismos; análisis causal, no culpabilizador de los incidentes y acciones correctoras sobre sistema y organización, no solo sobre el individuo.

El enfoque que se pretende es hacia la salud integral, tal y como la concibe la OMS, bienestar físico, mental y social, sometida a control externo. En el contexto de digitalización e IA, la salud profesional exige reforzar dos extremos: Especificidad del riesgo, si el riesgo dominante es psicosocial o cognitivo, sobrecarga, fatiga decisoria, hiperconectividad, la vigilancia debe incorporar indicadores y protocolos coherentes sin estigmatizar ni disciplinar. Y confidencialidad y trazabilidad, el sistema debe documentar que la vigilancia existe, se ofrece y se realiza; pero los resultados clínicos deben permanecer confidenciales, operando solo mediante conclusiones preventivas agregadas o recomendaciones de adaptación, cuando proceda.

Y, finalmente, trazabilidad y rendición de cuentas: el mapa de riesgos y alertas debe conectarse a medidas concretas y verificables, con plazos, responsables y evaluación de eficacia, de lo contrario, el sistema se convierte en un repositorio de datos sin función protectora³⁹.

39. Vid. Martínez Moya, Juan y Sáez Rodríguez, M^a Concepción (coord.): *La protección social de la Carrera Judicial. Colección de derecho del Trabajo y seguridad Social*. Agencia estatal. Boletín Oficial del Estado. Madrid. 2021, pp. 323-382.

V. CONCLUSIONES

- Primera. Hay que desplazar correctamente el foco del análisis desde la dimensión meramente instrumental de la digitalización hacia su verdadera relevancia jurídico-preventiva: la reconfiguración del modelo de organización del trabajo. El expediente electrónico, la interoperabilidad, la automatización de flujos, la analítica de rendimiento y las herramientas basadas en inteligencia artificial no constituyen, por sí mismas, el núcleo del problema. Lo decisivo es que tales instrumentos alteran de forma estructural los ritmos, las cargas, la disponibilidad temporal, los márgenes de autonomía y los mecanismos de control del trabajo de jueces, magistrados y funcionarios públicos. Desde esta perspectiva, el impacto de la digitalización y de la IA no debe examinarse en clave de mera modernización administrativa, sino en clave de condiciones de trabajo y, por tanto, de salud laboral.
- Segunda. En los entornos públicos intensivos en expediente digital los riesgos emergentes son predominantemente psicosociales y organizativos. La sobrecarga estructural, la hiperconectividad, la disponibilidad permanente, el tecnoestrés, la multitarea forzada, la fatiga decisoria, la violencia digital y el control intensivo mediante métricas no son fenómenos accesorios ni contingencias marginales del trabajo contemporáneo, sino verdaderos factores de riesgo laboral. No se trata, por ello, de simples incomodidades asociadas a la adaptación tecnológica, sino de elementos con capacidad real para deteriorar la salud mental, el bienestar profesional, la calidad del desempeño y, en último término, la calidad institucional del servicio público. Tales daños no puedan ser reconducidos a una lógica de resiliencia individual o de mera adaptación subjetiva del trabajador, pues su raíz es eminentemente organizativa.
- Tercera. Desde el punto de vista dogmático, el ordenamiento vigente ofrece cobertura suficiente para abordar los impactos preventivos de la digitalización y de la inteligencia artificial. La Constitución, la Ley 31/1995, la normativa estatutaria del empleo público, la normativa específica de la Carrera Judicial, la legislación sobre derechos digitales, la protección de datos y el marco europeo en materia de seguridad y salud en el trabajo e inteligencia artificial configuran un entramado normativo bastante para fundamentar un deber institucional de protección eficaz. El problema jurídico actual no reside, por tanto, en una inexistencia de norma, sino en la insuficiente operatividad de las obligaciones ya existentes cuando el riesgo deriva de nuevas formas de dirección, supervisión y control del trabajo digitalizado.
- Cuarta. El caso de la Carrera Judicial aparece como laboratorio especialmente revelador de esta problemática. La función jurisdiccional presenta unas notas singulares —intensidad cognitiva, alta responsabilidad, exposición permanente al conflicto, presión temporal, escrutinio público y exigencia de motivación reforzada— que hacen particularmente visible la conexión entre organización

del trabajo y salud laboral. En este ámbito, la carga de trabajo no puede seguir tratándose como un mero indicador de productividad, de pendencia o de eficiencia del servicio, sino como una variable con significado preventivo directo. La sobrecarga judicial no solo genera malestar o agotamiento, sino que puede comprometer la calidad deliberativa, erosionar la autonomía funcional y afectar negativamente al ejercicio mismo de la potestad jurisdiccional. En consecuencia, la tutela de la salud laboral en la Carrera Judicial no protege únicamente a la persona trabajadora, sino también la calidad del servicio público de justicia y, de forma mediata, el propio Estado de Derecho.

- Quinta. La jurisprudencia social y la reacción institucional posterior del Consejo General del Poder Judicial confirman la obligación de regular la carga de trabajo a efectos de salud laboral que constituye un punto de inflexión de extraordinaria relevancia. A partir de ese momento, la discusión deja de ser una controversia meramente organizativa o presupuestaria y se convierte en una cuestión de efectividad del deber de protección. La carga no puede seguir tratándose como un parámetro neutro o de simple gestión de recursos, porque su deficiente regulación genera riesgos psicosociales estructurales. De ahí que mapas de riesgo, sistemas de alerta y agendas saludables solo tengan sentido jurídico si se integran en un auténtico ciclo preventivo de evaluación, planificación, ejecución, seguimiento y revisión. Si quedan reducidos a instrumentos descriptivos, estadísticos o reputacionales, no satisfacen la obligación institucional que el propio artículo identifica como exigible.
- Sexta. La trazabilidad total de la actividad, la medición continua de tiempos, la comparación de rendimientos, la priorización automática de tareas o la presión derivada de paneles e indicadores pueden presentarse como técnicas neutrales de gestión; sin embargo, su uso indiscriminado incide directamente sobre la autonomía profesional, favorece dinámicas de trabajo defensivo, intensifica la presión y convierte la organización en un entorno potencialmente patógeno. Esta observación reviste una especial importancia en Justicia, donde la independencia funcional exige preservar espacios reales de deliberación y decisión no subordinados a una lógica puramente cuantitativa. La vigilancia algorítmica, si no está sometida a límites materiales, procedimentales y preventivos, puede operar como un mecanismo indirecto de presión incompatible con una concepción garantista del trabajo jurisdiccional.
- Séptima. La prevención de riesgos laborales debe estar vinculada con los derechos digitales y con la protección de datos personales. La hiperconectividad y la disponibilidad permanente no son solo problemas de intensidad del trabajo, sino también de ordenación del tiempo de trabajo, intimidad, descanso y límites al control tecnológico. Del mismo modo, la analítica de actividad y los sistemas automatizados de clasificación, priorización o evaluación no pueden desligarse del marco de garantías propio del RGPD y de la LOPDGDD. La evaluación de impacto en protección de datos y la evaluación de riesgos laborales no deben operar como compartimentos estancos, sino como técnicas com-



plementarias de control *ex ante* sobre un mismo fenómeno: la reorganización digital del trabajo. Esa tesis es jurídicamente sólida y metodológicamente fértil, porque impide que la dimensión preventiva quede absorbida por un análisis puramente tecnológico o meramente documental del tratamiento de datos.

- Octava. La IA no es, en sí misma, necesariamente lesiva para la salud laboral. Puede reducir tareas repetitivas, facilitar la búsqueda de información, mejorar tiempos de respuesta y descargar determinados procesos rutinarios. Pero esa potencialidad favorable solo se materializa si la incorporación de sistemas de IA se realiza bajo condiciones estrictas de gobernanza, supervisión humana efectiva, transparencia funcional, delimitación de usos, formación específica y evaluación preventiva previa. Si, por el contrario, la IA se utiliza para acelerar ritmos, intensificar flujos, incrementar exigencias de respuesta, reforzar la trazabilidad o reducir la autonomía profesional, su efecto neto será de agravamiento del riesgo psicosocial. El *AI Act*, en este contexto, aporta un marco de gobernanza tecnológica valioso, pero no sustituye ni desplaza las obligaciones preventivas derivadas del derecho interno laboral y estatutario. La gobernanza tecnológica debe integrarse en la gobernanza preventiva.
- Novena. La formulación de una obligación institucional “reforzada” basada en cuatro ejes: gobernanza, prevención integrada, participación y trazabilidad resulta especialmente convincente. La digitalización de la justicia y de la función pública genera, con frecuencia, cadenas de decisión difusas y ecosistemas donde se solapan competencias técnicas, organizativas y funcionales. Frente a ello, toda decisión relevante sobre implantación tecnológica, rediseño de procesos, métricas, automatización, flujos de trabajo o herramientas de apoyo debe ser atribuible, evaluable, documentable y revisable. Esa exigencia de trazabilidad no constituye un refinamiento formalista, sino la condición mínima para que la prevención sea exigible. Sin responsables claros, sin consulta efectiva, sin evaluación previa y sin documentación verificable, la prevención se convierte en una retórica vacía.
- Décima. La participación, merece una valoración positiva porque no queda reducida a una apelación genérica, sino que se configura como un verdadero procedimiento de legitimación preventiva. En entornos fuertemente tecnificados, los cambios organizativos suelen presentarse como inevitables o puramente técnicos, con la consecuencia de excluir a los sujetos afectados de su diseño e implantación. La introducción de nuevas tecnologías, nuevas métricas o nuevas formas de organización del trabajo debe activar deberes de consulta, información y participación. Esta exigencia es particularmente intensa cuando el cambio tecnológico afecta a la intensidad del trabajo, al modo de control, al tiempo disponible o a la salud psíquica del personal. En otras palabras, se hace necesario devolver la digitalización al terreno del Derecho del Trabajo y de la prevención, evitando que quede capturada por una visión tecnocrática desprovista de garantías.



- Undécima. Desde una perspectiva crítica, uno de los mayores riesgos de la transformación digital en Justicia es la naturalización de la sobrecarga bajo una apariencia de eficiencia. Cuanto más fluido, rápido y automatizado es el sistema, mayor es la tentación institucional de elevar de forma tácita las exigencias de rendimiento sin incrementar medios, sin rediseñar adecuadamente los procesos y sin medir el coste preventivo de ese incremento. Esa lógica es particularmente peligrosa porque invisibiliza el daño: la aceleración digital puede presentarse como mejora organizativa cuando, en realidad, está trasladando el coste al cuerpo y a la mente de quienes trabajan en el sistema. Identificado el problema, hay que conectarlo con la necesidad de evitar que la capacidad tecnológica de tramitación se traduzca automáticamente en presión productiva estructural.
- Duodécima. La calidad institucional de la Administración de Justicia y de la función pública digitalizada depende, cada vez más, de la calidad preventiva de su organización del trabajo. No habrá transformación digital legítima, ni modernización tecnológicamente sostenible, si el precio de esa transformación es la intensificación permanente, el agotamiento profesional, la pérdida de autonomía, la normalización del estrés o la degradación de la deliberación técnica y jurisdiccional. La digitalización y la IA solo resultan compatibles con un Estado social y democrático de Derecho cuando se subordinan a una lógica de trabajo digno, saludable y jurídicamente garantizado. Por ello, la prevención de riesgos laborales no debe ocupar en este campo una posición accesoria o correctiva, sino central y constitutiva. No se trata de prevenir los daños una vez producido el rediseño digital, sino de condicionar jurídicamente ese rediseño desde su origen.

Bibliografía

- Álvarez Arteaga, Areli: *Multitasking, enemigo de la productividad*, <https://www.leanconstructionmexico.com.mx/post/multitasking-el-enemigo-de-la-productividad> (Acceso 26 diciembre de 2025)
- Aragüez Valenzuela, Lucía: "El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés". *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 2, núm. 2, 2017, p.8.
- Cabello Roldán, Aida: "El derecho a la desconexión digital y su incidencia en la prevención de riesgos laborales", *Lan Harremanak*, núm. 50, 2023, pp. 125-147. (Accesible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.25190>)
- García Vieira, Francisco Javier: *Las Colas de la Justicia*. Accesible en <https://www.hayderecho.com/2011/02/20/las-colas-de-la-justicia/>
- Cuervo Álvarez, José: "La intimidación informática del trabajador". *Revista Electrónica de Derecho Informático*, Ed. VLex, núm. 3, 1998, <https://vlex.es/vid/intimidacion-informatica-trabajador-106971> (Acceso 26 diciembre de 2025)
- Fernández Martínez, Sergio: "La regulación jurídica de los riesgos psicosociales en España: un análisis de las últimas novedades", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 5, núm. 13, 2024, pp. 84-101.
- Gil-Monte, P. R.: *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. *Revista Española de salud pública*, núm. 83, 2009, p.p. 169-173.

- Igartua Miró, M^a Teresa: "Prevención de riesgos laborales y cambio climático". *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 469, p. 63.
- Lousada Arochena, J. F.: *Salud laboral y carga de trabajo (en la Carrera Judicial y no solo en la Carrera Judicial)*. *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL*, núm. 9 2023, p.p. 1-9, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002558 (Acceso 27 diciembre de 2025)
- López Álvarez, M^a Soledad: "Un análisis del sistema judicial en Valladolid mediante la teoría de las colas" <file:///C:/Users/juanm/Downloads/DialnetUnAnalisisDelSistemaJudicialEnValladolidMedianteLa-786008.pdf> (Acceso 23 diciembre de 2025)
- López Cumbre, L.: *Salud laboral en la judicatura. ¿Competencia del orden social o del orden contencioso?* *REVISTA DE JURISPRUDENCIA LABORAL* (5). 2019, pp. 1-8. Accesible en: https://doi.org/10.55104/RJL_00060
- Martínez Moya, Juan y Sáez Rodríguez, M^a Concepción (coord.): *La protección social de la Carrera Judicial. Colección de derecho del Trabajo y seguridad Social*. Agencia estatal. Boletín Oficial del Estado. Madrid. 2021, pp. 323-382.
- Moll Noguera, Rafael: "El teletrabajo en la administración pública. Un análisis crítico de la regulación en la administración general del estado". *Temas Laborales*, núm. 162, 2022, pp. 192 y 193.
- Moreno Pérez, José Luis: "Evaluar la carga de trabajo, prevenir el agotamiento profesional: ¿calidad de servicios públicos (justicia, salud, residencias) sin cuidar la salud mental de quienes los prestamos? Comentario a las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/Las Palmas 485/2020, de 26 de mayo, y de Madrid 410/2020, de 16 de junio, y 222/2021, de 23 de marzo". *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 2021, p. 210.
- Preciado Doménech, Carlos Hugo: *Prevención de riesgos laborales de los jueces/as y magistrad@s*. Comisión sindical de jueces para la democracia. Tarragona, a 27 de noviembre de 2011, p. 9.
- Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, Miguel: "Descanso diario y descanso semanal en la Directiva 2003/88/CE", *Briefs AEDTSS*, 21, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.
- Steel, Ric, Hall, Jeffrey, Christofferson, Jennifer: "Conceptualizing Digital Stress in Adolescents and Young Adults: Toward the Development of an Empirically Based Model". *Clinical Child and Family Psychology Review*, vol. 23, 2019.
- https://www.ilo.org/sites/default/files/202504/ILO_Safeday25_Report_EN_r8%20%281%29_compressed_0.pdf (Acceso 21 diciembre de 2025)
- <https://www.ilo.org/es/publications/seguridad-y-salud-en-el-centro-del-futuro-del-trabajo-aprovechar-100-a%C3%B1os> (Acceso 5 junio de 2026)
- <https://www.poderjudicial.es/cgpj/ca/Poder-Judicial/En-Portada/La-Comision-Nacional-de-Seguridad-y-Salud-propone-al-CGPJ-la-actualizacion-del-mapa-de-riesgos-y-alertas-para-proteger-la-salud-de-la-Carrera-Judicial-?> (Acceso 21 diciembre de 2025)
- <https://fundacionelectra.org.uy/2025/04/24/la-ia-y-la-digitalizacion-estan-transformando-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo-informe-global-oit-23-04-2025/> (Acceso 21 diciembre de 2025)
- <https://www.insst.es/documents/94886/196283/NTP%2B730%2BTecnoestr%C3%A9s.%2Bconcepto%2C%2Bmedida%2Be%2Bintervenci%C3%B3n%2Bpsicosocial.pdf?> (Acceso 23 diciembre de 2025)