

**LA FLEXIBILIDAD HORARIA COMO FORMA DE
PRECARIZACIÓN LABORAL: LA NECESIDAD DE UNA
DESCONEXIÓN DIGITAL REAL***

JAIME ROMÁN-LEMON

*Doctorando en Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social*

Universidad de Sevilla

jroman1@us.es

Orcid: 0000-0001-6537-647X

SUMARIO:

1. LA PRECARIEDAD COMO VÍA DE MANTENIMIENTO DEL SISTEMA EN EL SIGLO XXI.
2. LA FLEXIBILIDAD HORARIA COMO NUEVA FORMA DE (SEMI)ESCLAVITUD
3. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE UNA (INADECUADA) FLEXIBILIDAD HORARIA
4. PRINCIPALES CONSECUENCIAS EN LA REALIDAD
5. LA NECESIDAD DE UNA DESCONEXIÓN DIGITAL REAL
6. CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

* Esta publicación es parte del proyecto I+D+I PID2022-141201OB-100, “La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España” (TRABEXIT), financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

EXTRACTO:

En los tiempos más recientes, venimos siendo testigos de cómo el gran logro de la flexibilidad horaria en el trabajo se está convirtiendo, en la realidad, en la gran mentira de la flexibilidad horaria. Una medida que, lógicamente, resulta útil en diversas situaciones para garantizar los derechos de los trabajadores, está degenerando en una suerte de nueva forma de control por los empleadores gracias a las tecnologías de la comunicación, provocando una cada vez más difícil separación entre la vida personal y laboral de los operarios; esto es, precisamente el efecto contrario de una de las mayores demandas de la sociedad en las últimas décadas.

De esta manera, nos hallamos frente a trabajadores incapaces de disfrutar de un descanso real cuando no se encuentran trabajando, generándose en ellos signos de agotamiento y sentimientos de frustración, fruto de los riesgos psicosociales derivados de dicha situación. Es aquí donde deviene fundamental conseguir una desconexión digital real de los operarios, de manera que se garantice el ya clásico derecho al descanso reconocido en nuestro ordenamiento, pero que debe quedar verdaderamente adaptado a la realidad que vivimos en la actualidad.

1. LA PRECARIEDAD COMO VÍA DE MANTENIMIENTO DEL SISTEMA EN EL SIGLO XXI

En los últimos años se han instalado en el vocabulario habitual expresiones que, supuestamente, han surgido de “nuevas realidades” que mejoran nuestra vida, pero que, nada más lejos de la realidad, lo que están logrando es justificar una precariedad que empieza a ser bastante preocupante: el *cohousing* (que mejora la convivencia vecinal mientras desarrolla nuestras habilidades sociales, generalmente favoreciendo el envejecimiento activo; aunque en el fondo es una respuesta a un mercado inmobiliario en el que numerosas personas no pueden permitirse acceder al concepto de vivienda clásico), el *coliving* (pensado para gente más joven y con otro tipo de actividades, aunque realmente sea producto de la misma realidad), el *coworking* (gracias al cual empresarios y trabajadores pueden trabajar codo con codo, apoyarse y establecer nuevos vínculos laborales; aunque en esencia vuelve a ser una no-solución al problema del alquiler de locales y espacios destinados al trabajo), el *coplaces* (que aúna *coliving* y *coworking*, llevando estos conceptos al extremo), el *staycation* (que implica quedarse en casa durante las vacaciones porque “nos ayuda a desconectar en nuestro entorno habitual”, y que aunque a quien suscribe no le disgusta, para muchas personas no supone más que la realidad de no poder permitirse viajar por su situación económica), etc. Todos estos conceptos, que no dudo que a ciertas personas o colectivos sí puedan ayudar¹, se han venido vendiendo en términos generales como nuevas concepciones que benefician a cualquier individuo, pero que, como ya adelantábamos, en muchas ocasiones no vienen más que a ocultar situaciones de precariedad que vivimos debido a la difícil situación económica que estamos atravesando. Es decir, se plantean como verdaderos sofismas que intentan tapar la realidad y que convierten situaciones insostenibles en “oportunidades”, ocultando la realidad que las rodea.

Pues bien, en el mundo laboral hay un término que viene siendo estudiado desde hace bastante tiempo, pero que ha tomado especial relevancia en los últimos años, y que, al

¹ Sobre todo a personas mayores con problemas de soledad, residencia y atención a sus diversas necesidades; esta fue la principal idea del nacimiento del *cohousing* para mayores en Dinamarca ya en 1964. Gummà Serra, E. & Castilla Mora, M. R., “*Cohousing* de personas mayores. Un recurso residencial emergente”, en *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, nº 59/2017, p. 54.

menos a nuestro entender, se está pareciendo cada vez más, muy a nuestro pesar, a esos sofismas que antes mencionábamos: la flexibilidad. Expresión que nació para paliar la excesiva rigidez del mercado de trabajo y el alto nivel de desempleo², especialmente en los años 80 y 90 (con el gran *boom* de las tecnologías) y que, actualmente, se considera clave para la conciliación laboral, familiar y social/personal, pero que en los últimos tiempos está siendo empleada como una realidad que lleva a todo lo contrario: una cada vez mayor dificultad de los operarios para separar su vida laboral de la personal y familiar, estableciéndose situaciones que merman la libertad de la persona trabajadora, afectan a su dignidad como ser humano y generan riesgos psicosociales que pueden derivar en consecuencias nefastas para las personas.

Estamos tratando de convertir un sistema insostenible en uno sostenible mediante la justificación de situaciones precarias, aprovechándonos de personas que, en muchas ocasiones, no tienen otra elección (permítanme mi escepticismo sobre el libre albedrío), tornándose la precariedad en elemento habitual de la vida cotidiana de muchas personas, también en el modelo de trabajo actual.

2. LA FLEXIBILIDAD HORARIA COMO NUEVA FORMA DE (SEMI) ESCLAVITUD

En la actualidad, la flexibilidad horaria se ha convertido en una medida muy apreciada por las empresas e, igualmente, por los propios trabajadores. Así, la medida laboral más valorada por un 65% de operarios españoles es la posibilidad de unos horarios flexibles³. Ello, principalmente, porque siempre se valoran las consecuencias más positivas: conciliación familiar y personal, libertad para entrar y salir del trabajo, facultad de trabajar en horarios distintos según el día de la semana, etc. Ciertamente, resultados muy adecuados que parecen conceder una mayor libertad a los trabajadores, especialmente en esta época de trabajos digitales que permiten a muchos operarios el trabajo desde sus domicilios⁴, lo que hace que esos mecanismos de conciliación resulten incluso más efectivos.

Pero, ¿tan malos son la presencialidad y los horarios fijos? Es evidente que, para las empresas, es importante tener cierta maleabilidad para ajustarse a las necesidades del mercado, y así lo reconoce el ET⁵. Y para los trabajadores, acabamos de ver las principales ventajas de un horario flexible y la posibilidad de trabajar desde sus casas. Sin embargo, debemos tener en cuenta que no es oro todo lo que reluce y, de hecho, ya son numerosas las empresas que consideran una vuelta al trabajo presencial⁶ (o, al menos, a un modelo

² *Vid.*, por todos, Chávez Ramírez, P. I., “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”, en *Aportes Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, vol. VI, nº 017/2001, ps. 57-74.

³ Infojobs, Nota de prensa, Madrid, 15 de enero de 2024, disponible en <https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2024/01/Casi-dos-tercios-de-los-trabajadores-espanoles-da-importancia-a-la-flexibilidad-horaria.pdf>

⁴ “En el cuarto trimestre [de 2023] se contaron 3,06 millones de personas que trabajaron al menos ocasionalmente desde su hogar, cifra que es un 19,4% más alta que la de un año antes”, cantidad todavía inferior a los picos máximos alcanzados entre 2020 y 2021, pero que prácticamente duplica a la cantidad de teletrabajadores que existían antes de la pandemia Covid. The Adecco Group Institute, “Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo”, febrero de 2024, disponible en: <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2024/02/Monitor-opportunidades-y-satisfaccion-2024.pdf>

⁵ El art. 34.2 ET permite la distribución irregular del 10% de la jornada de trabajo a lo largo del año en defecto de pacto con los representantes de los trabajadores, mientras que el art. 41 del mismo cuerpo legal prevé las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, recogiendo en su apartado 1.b) el horario y distribución del tiempo de trabajo.

⁶ Sánchez, L., “Los CEO españoles anuncian el final del teletrabajo y la vuelta a la presencialidad en los próximos tres años”, en *Economist & Jurist*, 17 de octubre de 2023, fecha de última consulta 2 de julio de 2024, disponible en: <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/derecho-laboral-articulos-juridicos-destacados/los-ceo-espanoles-anuncian-el-final-del-teletrabajo-y-la-vuelta-a-la-presencialidad-en-los-proximos-tres-anos/>

híbrido), en tanto la concepción del trabajo *online* ha pasado de ser la de una forma ideal de prestación laboral a convertirse en una realidad de conexión permanente e invasión de la vida íntima⁷.

Al fin y al cabo, el control de los trabajadores siempre ha sido un claro objetivo de los empleadores, que no debe solaparse con los derechos de los operarios. Videovigilancia, datos biométricos, informes... desde siempre ha existido una (peligrosa en el extremo, pero entendible en el ámbito del control empresarial) vocación de examen de los trabajadores en el desarrollo de sus funciones por parte de las empresas, que en los últimos años está compaginando diferentes regulaciones: art. 20.3 ET, normativa de protección de datos, reglamento de inteligencia artificial, etc. De tal modo que, al final, “la licitud de las medidas que adoptan las empresas depende de su idoneidad y necesidad, así como de su proporcionalidad, en términos de valoración de la ventaja obtenida por la empresa frente a la merma de derechos fundamentales del trabajador”⁸. Y, a nuestro modo de ver, un mayor control empresarial, con evidente merma de derechos fundamentales, es lo que se ha propiciado con la cada vez más aceptada flexibilidad horaria. Ello en tanto las famosas cláusulas de salvaguarda (salvo causa de fuerza mayor, por necesidades organizativas de la empresa, etc.), junto a la falta de mecanismos reales que garanticen el descanso del trabajador, provocan una sensación en los trabajadores de necesidad de disponibilidad constante, resultando cada vez más difícil la separación entre vida laboral y vida familiar o social⁹.

Todo esto conduce, como sugiere el nombre del presente apartado, a un estado de esclavitud (o, al menos, “semiesclavitud”) de numerosas personas que, si bien pueden contemplar en su contrato de trabajo un horario que les parece adecuado, acaban en una situación de hiperconectividad, recibiendo mails fuera de dicho horario, pendientes de su teléfono móvil por si su superior o algún compañero requiere sus servicios y otras situaciones similares que, desde nuestro punto de vista, las posiciona en una “jornada de trabajo de 24 horas al día”, con los evidentes riesgos que ello conlleva para la salud de los individuos, además de una disminución de la productividad y un evidente ataque a los derechos fundamentales de las personas, de manera que “el trabajador que usa las nuevas tecnologías, generalmente de media y alta cualificación, puede terminar convirtiéndose en el nuevo esclavo tecnológico del siglo XXI, como si la historia estuviese condenada a repetirse”¹⁰. Al fin y al cabo, en términos de conciliación, no se concibe ya hoy una distribución igualitaria entre tiempo de trabajo y vida personal¹¹, sino un equilibrio acorde a la persona, su etapa vital, sus circunstancias personales y las metas individuales¹².

⁷ Ruiz González, C. M., “La salud laboral en el entorno de las prestaciones a distancia. Nuevo marco normativo”, en Marín Alonso, I.; Igartua Miró, M. T. & Solís Prieto, C. (dirs.), *Digitalización, desarrollo tecnológico y Derecho del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2022, p. 371.

⁸ Crespo Pascual, A., “La intimidad del trabajador vs. la libertad de empresa”, en *Alumni CEF- UDIMA*, 28 de julio de 2022, disponible en: <https://acef.cef.es/intimidad-trabajador-libertad-empresa>.

⁹ Es lo que se denomina “efecto *blurring*”. Serrano Argüeso, M., “Conciliación corresponsable y trabajo digital e inteligente: no es fácil, pero es posible”, en Rodríguez Fernández, M. L. (dir.), *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, p. 127. El término procede del vocablo inglés “*blur*”, que significa borroso o difuminado, haciendo alusión a esa falta de claridad o distinción en los límites entre lo personal y lo laboral (una barrera difusa).

¹⁰ Mella Méndez, L., “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, en *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 16/2016.

¹¹ Rechazándose cada vez más la clásica conquista del movimiento obrero a finales de los años 1800 de las 8 horas de trabajo, 8 de ocio y 8 de descanso.

¹² Orellana Clemente, M. & Ayuso Muñoz, J. A., “La conciliación laboral en AON: hacia nuevos modelos de trabajo basados en la flexibilidad y confianza”, en López Álvarez, M. J. (coord.), *Conciliación familiar a la medida: un desafío empresarial en el marco de la Agenda 2030*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2023, p. 268.

3. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DERIVADOS DE UNA (INADECUADA) FLEXIBILIDAD HORARIA

Como venimos mencionando, en no pocas ocasiones el horario del trabajador no se respeta, alargándose la jornada laboral del mismo, con los riesgos psicosociales asociados que ello conlleva para la persona trabajadora. Y es que el *working anytime, anywhere* que con tanta positividad se ha usado para defender la necesidad de un horario laboral flexible, fácilmente puede convertirse en un *working everytime, evrywhere*¹³.

Ya en el año 2000 se prestaba especial atención al horario de trabajo como importante fuente generadora de riesgos psicosociales, considerándose peligrosa la falta de flexibilidad horaria pero, a su vez, el trabajo a turnos o aquel que se alejaba en exceso del horario tradicional de trabajo¹⁴. No en vano, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo sitúa como primer ejemplo de las condiciones de trabajo que conllevan riesgos psicosociales las cargas de trabajo excesivas¹⁵. Así se reconoce también en España, de acuerdo con el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales¹⁶, y en la Nota Técnica de Prevención 1122, referida concretamente a los factores de riesgo psicosocial ante un uso inadecuado y no planificado de las tecnologías de la información y la comunicación en relación con el tiempo de trabajo¹⁷.

La OIT y la OMS definieron los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el medioambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”¹⁸, de modo que no deben confundirse con los factores de riesgo psicosocial, sino que derivan de su exposición a estos. En otras palabras, “El «riesgo» es la combinación de la probabilidad de un evento de riesgo y la gravedad de dicho evento para la salud del trabajador. La relación entre factor de riesgo y riesgo es la exposición inmediata o a largo plazo”¹⁹. En cuanto a su tipificación, siguiendo la clasificación del Prof. Molina Navarrete (que reproduce la del Programa SOLVE de la OIT)²⁰, la hiperconexión o falta de desconexión pueden conducir a la generación del grupo de riesgos de estrés laboral, más concretamente del estrés en sí mismo, del tecnoestrés y del síndrome del trabajador quemado o *burnout*.

Así, efectivamente, el principal riesgo que puede apreciarse es, sin dudas, el más reconocido: el estrés laboral. Estrés laboral derivado de, como estamos analizando, dos de las principales dimensiones o factores de generación de los riesgos psicosociales, como

¹³ Vid. Serrani, L. & Tiraboschi, M. (eds.), *El sistema de protección social y prevención de riesgos laborales frente a la IV Revolución Industrial*, ADAPT University Press, 2021, ps. 93-120.

¹⁴ Vid. Cox, T., Griffiths, A. & Rial-Gonzalez, E., “*Work-Related Stress*”, en Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Luxemburgo, 2000, ps. 68 y ss., disponible en: https://osha.europa.eu/sites/default/files/TE2800882ENC_-_Research_on_Work-Related_Stress.pdf

¹⁵ Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, “Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo”, disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

¹⁶ Disponible en: https://www.mites.gov.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

¹⁷ Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1122w.pdf/baa93260-6840-4b9b-9abb-b6980b7f8f71>

¹⁸ Informe del Comité Mixto OIT-OMS de Medicina del Trabajo, “Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”, en *Serie Seguridad, higiene y medicina del trabajo*, nº 56, Ginebra, 1986.

¹⁹ Forastieri, V., “Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral”, en *Boletín internacional de Investigación Sindical*, Vol. 8, nº 1-2/2016, p. 13.

²⁰ Molina Navarrete, C., “La salud mental y el bienestar psicológico en los nuevos contextos laborales”, en Serrani, L. & Tiraboschi, M. (eds.), *op. cit.*, p. 355.

son la sobrecarga cuantitativa y la falta de control sobre el trabajo²¹. Y es que debemos tener claro que el estrés no puede confundirse con desafío (distinguiéndose como se suele hacer comúnmente entre “estrés bueno” y “estrés malo”), importante e incluso necesario para el desarrollo del trabajador, sino que surge de una carga de trabajo que supera los recursos, competencias y capacidades del individuo en el trabajo²². Entendemos que podemos estar de acuerdo en que una situación de hiperconectividad constante supera las capacidades de cualquier individuo.

Esa necesidad de disponibilidad y las modernas formas de contacto (whatsapp, mail, etc.) o los nuevos tipos de trabajo en auge (teletrabajo, *riders*, etc.) deriva también en lo que conocemos como estrés tecnológico o tecnoestrés, en sus distintas concepciones: tecno-ansiedad, tecno-fatiga, tecno-adicción, sobrecarga tecnológica e invasión tecnológica²³. Sin desarrollar las distintas acepciones en esta ponencia, baste mencionar que, en sí mismo, el uso excesivo de dispositivos tecnológicos resulta perjudicial para la salud, por lo que su introducción en el trabajo no hace más que empeorar la situación, uniendo tecnoestrés y estrés laboral (en su concepción clásica) y derivando en trabajadores realmente desbordados en numerosas ocasiones.

Y, precisamente, un horario no fijo que ocasione que el trabajador esté disponible más tiempo del que debería, alargándose esta situación en el tiempo, conduce también a otro de los riesgos más estudiados en nuestro campo, relativo a ese desbordamiento al que hacíamos referencia: el *burnout* o síndrome del trabajador quemado. Es más, este suele considerarse justamente una respuesta al estrés laboral crónico²⁴, incluido en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS²⁵ y definido como un “resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito”, caracterizado por: “1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización”²⁶. Insistimos, pues, en la idea de que la hiperconexión a la que se ven sometidos los trabajadores con las tecnologías de la comunicación actuales es una de las principales causas de ese agotamiento definitivo del también denominado síndrome de desgaste ocupacional.

4. PRINCIPALES CONSECUENCIAS EN LA REALIDAD

Los principales resultados de este atisigamiento parecen evidentes.

Por un lado, tenemos lo que vendrían a ser las dos caras de una misma moneda: el trabajador quemado frente al workaholic. Concepto este último que hace referencia a la adicción al trabajo: aunque en muchos casos depende de la persona y su forma de ser,

²¹ Cox, T., Griffiths, A. & Rial-Gonzalez, E., *op. cit.*, p. 67.

²² Cox, T. & Hassard, J., “*Work-related stress: Nature and management*”, en Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, última actualización 26 de enero de 2015, fecha de última consulta 23 de julio de 2024, disponible en: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/work-related-stress-nature-and-management>

²³ Todolí Signes, A., “Prevención de riesgos laborales ante la inteligencia artificial y la reputación digital de las personas trabajadoras”, en Molina Navarrete, C. & Vallecillo Gámez, M. R. (dirs.), *De la economía digital a la sociedad del e-work-decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, p. 371, citando a Popma, J., “*The janus face of the “New ways of work”: Rise, risks and regulation of nomadic work*”, Working paper ETUI, 2013, Bruselas.

²⁴ Acosta, M.; Cruz, A. M. & Torres-Montaño, A. P., “*Burnout* y Estrategias de Afrontamiento en Personal de Atención en Salud en una Empresa Social del Estado Nivel 2”, en *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, Vol. 3, n° 4/2013, p. 16.

²⁵ Organización Mundial de la Salud (OMS), “Clasificación Internacional de Enfermedades, undécima revisión (CIE-11)”, 2019/2021, disponible en: <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/es>

²⁶ <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/es#129180281>

pueden existir estresores o demandas laborales que actúen como potenciadores (quizás podríamos decir que son factores de riesgo psicosocial), de manera que, al apreciar las personas dichas específicas demandas laborales en el puesto de trabajo, se multiplicarían las posibilidades de desarrollar *workaholism*²⁷. La falta de desconexión funcionaría pues como estresor que llevaría a las personas a convertirse en adictos al trabajo, produciéndose la paradoja de que esa misma adicción lleva al burnout, esto es, a un estado en el que el agotamiento es superlativo y la productividad se reduce.

Así, los trabajadores quemados continúan en aumento, llegando ese cansancio a trascender el entorno laboral²⁸, y habiéndose convertido la salud mental de los operarios en un tema fundamental, tanto para los individuos por la cada vez mayor preocupación por la salud y bienestar psicológicos, como para los empresarios (por la misma razón o, en algunos casos, simplemente porque no quieren que sus trabajadores disminuyan su productividad). No en vano, en España uno de cada cuatro trabajadores padece ansiedad y depresión, y casi la mitad sufren de estrés, habiéndose disparado la tasa de absentismo laboral²⁹.

Todo ello nos conduce a una cada vez mayor huida del mercado de trabajo de las personas³⁰, que en numerosos casos ven cómo se enfrentan a un mundo en el que los límites entre trabajo y vida personal apenas se respetan (o directamente no existen), y que buscan empleos que sí les permitan dicha conciliación (aunque sean menos cualificados) o directamente con unos horarios fijos que puedan cumplir para, durante el resto del tiempo, “olvidarse del trabajo”. Y es que, en los tiempos actuales, hay una cada vez mayor y más evidente exigencia de disfrute de la vida personal, quedando atrás concepciones como que el trabajo es símbolo de estatus social o que las personas se sienten comprometidas o identificadas con sus empresas, llegando incluso al extremo de que los individuos rechazan puestos de responsabilidad para poder compaginar de una manera más adecuada la vida personal y laboral³¹. En definitiva, no se busca el término clásico de conciliación, el tradicional cuidado de hijos o personas mayores dependientes; hoy día se pretende conciliar “para disfrutar del autocuidado en su sentido más amplio

²⁷ Castañeda Aguilera, E., “Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI”, en *Salud de los Trabajadores*, Vol. 18, nº 1/2010, p. 58.

²⁸ Vid. Alpañés, E., “La era del gran agotamiento: cómo el trabajo consume nuestra energía y hasta nuestro ocio”, en *El País*, 28 de mayo de 2024, fecha de última consulta 27 de julio de 2024, disponible en: <https://elpais.com/salud-y-bienestar/2024-05-28/la-era-del-gran-agotamiento-como-el-trabajo-consume-nuestra-energia-y-hasta-nuestro-ocio.html#>

²⁹ Sánchez-Silva, C., «Las empresas están enfermas y cada vez hay más trabajadores quemados: “Están aumentando las bajas por casos de salud mental”», en *El País*, última actualización 7 de julio de 2024, fecha de última consulta 23 de julio de 2024, disponible en: https://elpais.com/economia/negocios/2024-07-10/la-empresa-esta-enferma.html#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=17200371337967&csi=0&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A%2F%2Felpais.com%2Feconomia%2Fnegocios%2F2024-07-10%2Fla-empresa-esta-enferma.html

³⁰ En el año 2023 se vivió en España un récord de 2,8 millones de renuncias, número que parece que puede ser superado este año. Aunque haya que prestar atención a los diferentes tipos de contratos y condiciones, la mayoría de esas renuncias correspondían a trabajadores con contratos indefinidos. Esteban, J., “La ‘España que dimite’ se impone: el mercado laboral sumó 841.041 renuncias en el primer cuatrimestre”, en *elEconomista.es*, 5 de junio de 2024, fecha de última consulta 23 de julio de 2024, disponible en: https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12849809/06/24/la-espana-que-dimite-se-impone-el-mercado-laboral-sumo-841041-renuncias-en-el-primer-cuatrimetre.html#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=17176232762305&csi=0&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A%2F%2Fwww.eleconomista.es%2Feconomia%2Fnoticias%2F12849809%2F06%2F24%-2F1a-espana-que-dimite-se-impone-el-mercado-laboral-sumo-841041-renuncias-en-el-primer-cuatrimetre.html

³¹ Un fenómeno que se está conociendo bajo el nombre de “*quiet ambition*” o ambición silenciosa. Pinilla, A., “‘Quiet ambition’: ¿por qué la gente ya no quiere ascender y no relaciona el éxito con el trabajo?”, en *Business Insider*, 20 de mayo de 2024, fecha de última consulta 17 de julio de 2024, disponible en: <https://www.businessinsider.es/quiet-ambition-gente-ya-no-quiere-ascender-no-relaciona-exito-trabajo-1381527>

[...] No se trata de tener una necesidad de conciliación tanto como de tener la opción de conciliar para aquello que se desee³².

En suma, pues, “no se quiere depender de éste [el mercado de trabajo], del tipo de trabajos que ofrece, de los niveles salariales y de calidad del empleo que ofrecen. Se huye de las empresas, sectores y empleos que las personas perciben como poco deseables, por el empleo que ofrecen y las expectativas sobre éste³³. Todo lo cual nos sitúa en la situación actual en la que tantos individuos aspiran a convertirse en funcionarios del Estado, pues “en España se constata una preferencia generalizada por el empleo público, que se considera de mayor calidad. La entrada en el mercado de trabajo se dirige cada vez más hacia este sector; como también las transiciones profesionales, tras etapas de empleo privado. Los inconvenientes tradicionalmente vinculados a esta opción, dificultades de acceso y menor retribución, se ven hoy compensadas por sus ventajas en términos de estabilidad y derechos laborales (incluso salariales, ante el empeoramiento de la situación en el sector privado)³⁴.

5. LA NECESIDAD DE UNA DESCONEXIÓN DIGITAL REAL

Ya nos ha quedado claro que “un conjunto de factores tecnológicos y organizativos pero, también sociopolíticos han dado lugar a un desbordamiento de esas coordenadas clásicas, rígidas y dicotómicas de tiempo de trabajo o tiempo de descanso³⁵. Uno de los mejores métodos para preservar la salud de los trabajadores y evitar esa hiperconectividad y disponibilidad constante que impida una separación entre vida laboral y personal es una adecuada desconexión digital, de manera que se interrumpa el flujo entre aparatos o entre personas y aparatos³⁶. La necesidad de un nuevo enfoque del tiempo de trabajo conlleva, a su vez, a la urgencia de un efectivo derecho a la desconexión³⁷.

5.1. La desconexión digital

Aunque pueda existir cierto debate en torno a la necesidad de positivizar este derecho, al estar ya reconocido el tiempo máximo de jornada y el tiempo de descanso en el art. 34 ET³⁸, entendemos que efectivamente, y dados los tiempos actuales, es totalmente necesario. El tiempo o derecho de descanso clásico tenía cabida en una sociedad en la que el operario acudía al lugar de trabajo y, fuera de este, era realmente difícil contactar con el mismo (salvo contadas excepciones, como ya se preveía en la Ley relativa al contrato de trabajo de 1931³⁹, cuyo art. 81 especificaba que las advertencias sobre la conducta del trabajador fuera del trabajo “no tendrán efectividad más que en lo que puedan afectar a

³² Orellana Clemente, M. & Ayuso Muñoz, J. A., *op. cit.*, p. 269.

³³ Rodríguez-Piñero Royo, M., “La Ley de Empleo y las personas: reflexiones a partir de la idea de Trabexit”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, nº Extra 1 (Monográfico)/2023, p. 13.

³⁴ Rodríguez-Piñero Royo, M., “El contexto: La huida del mercado de trabajo”, en *Iuslablog*, disponible en: <https://grupo.us.es/iwpr/el-contexto-la-huida-del-mercado-de-trabajo/>

³⁵ Basterra Hernández, M., “Propuestas estratégicas para enfocar el tratamiento del tiempo de trabajo”, en Blasco Jover, C. (dir.), *Trabajo y digitalización: avances y retos para el dialogo social y la negociación colectiva*, Tecnos, Madrid, 2024, p. 236.

³⁶ Requena Montes, Ó., “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”, en *Lex Social: Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 10, nº 2/2020, p. 548.

³⁷ Mitrus, L., “The major risks to health and safety in employment relations in the information age”, en Palma Ramalho, M. R.; Carvalho, C. & Nunes Vicente, J., *Trabalho na Era Digital: Que Direito? | Work in a Digital Era: Legal Challenges*, AAFDL, Lisboa, 2022, p. 218.

³⁸ Larrazabal Astigarraga, E., “El «boom» del trabajo a distancia y el espejismo de la desconexión digital”, en AA. VV., *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Laborum, Murcia, 2020, p. 112.

³⁹ Gaceta de Madrid, nº 326, 1931, ps. 1130-1138.

éste, o al buen orden y moralidad de la casa del patrono, si el obrero habitara en ella”). Sin embargo, en la actualidad, con las tecnologías de comunicación que existen y que permiten un contacto constante entre empresarios y trabajadores, deviene indispensable una adecuada regulación del uso de dichos medios comunicativos. Quizás no deje de ser una ramificación del derecho al descanso, pero, a la vez y paradójicamente, puede considerarse desde nuestro punto de vista un derecho nuevo e independiente, que nace como consecuencia del uso habitual de las nuevas tecnologías en las empresas.

De hecho, es por todos sabido que nos encontramos ante una reconfiguración del entorno de trabajo que, en muchos casos, acaba con la dinámica tradicional del trabajo en las oficinas e instalaciones de la empresa⁴⁰. La desconexión digital, efectivamente, “surge como una necesidad ante las consecuencias negativas derivadas del uso de la tecnología que, traspasando la frontera de lo laboral, afectan especialmente a la esfera personal”⁴¹ y, de este modo, “la finalidad del derecho a la desconexión digital [...] es limitar el uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica de trabajo para garantizar los tiempos de descanso, festivos y vacaciones y también asegurar una correcta protección de la salud de la persona trabajadora [...] mejorando a su vez el clima laboral y la calidad del trabajo y favoreciendo los derechos de conciliación de la vida personal y laboral”⁴².

Así, la desconexión digital se concibe en España como un derecho que ha encontrado sus máximas expresiones en el art. 88 LOPDGDD⁴³, el art. 20 *bis* ET⁴⁴ y, para el ámbito concreto del teletrabajo, el art. 18 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia⁴⁵.

Si observamos esos tres artículos, vemos aspectos positivos, pero también negativos. En el “lado bueno” de balanza, como antes adelantamos, hay ya un reconocimiento real del derecho a la desconexión, que queda reflejado en los citados preceptos, aludiendo

⁴⁰ Serrani, L. & Tiraboschi, M. (eds.), *op. cit.*, p. 641.

⁴¹ Gutiérrez Colominas, D., “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”, en *Revista de Internet, Derecho y Política*, nº 31/2020, p. 4.

⁴² Sierra Hernáiz, E., *El nuevo régimen legal y convencional del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia, con especial referencia al teletrabajo. Cuestiones clave*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, p. 89.

⁴³ “1. 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.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

⁴⁴ “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

⁴⁵ “1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho

además a diversos trabajadores asalariados: trabajadores por cuenta ajena, empleados públicos e incluso con especial atención a los puestos directivos. Pero, lastimosamente, encontramos en el “lado malo” diversos asuntos que bien merecen cierta crítica, como siempre con el objetivo de que se pueda mejorar en el futuro:

- En primer lugar, se habla en términos genéricos de un derecho que, en sí mismo, es un concepto jurídico indeterminado. Resulta obvio que es destacable el papel de la jurisprudencia (que posteriormente comentaremos) y que el Derecho del Trabajo, por su propia naturaleza, no puede en muchas ocasiones dejar conceptos estrictamente definidos. Pero se agradecería algo más de concreción⁴⁶; que más allá de “garantizar el derecho al descanso”, por ejemplo, se mencionase el “descanso digital” directamente (es cierto que en la LTD sí se incluye una breve definición) o se hiciese hincapié en la cuestión de la salud de los trabajadores (no simplemente aludir a la fatiga informática), y no solo de la intimidad.
- Precisamente por el punto anterior, esa generalidad al tratar el derecho a la desconexión digital, su verdadero contenido se deja en manos de (obviando la jurisprudencia) los convenios colectivos o el acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores. Sin embargo, no se establece ninguna “norma mínima”; aunque es lógico que cada sector tiene sus propias particularidades (no es lo mismo, sin desmerecer a ninguno, un gestor de un fondo de inversión internacional que deba estar atento a un movimiento bursátil que pueda producirse en cualquier parte del mundo, que un peón de obra que acaba la “faena” y vuelve a su casa para regresar unas horas más tarde), no es menos cierto que sería interesante contener esta apreciación en la normativa. De tal modo, se podría hacer referencia a la desconexión digital y, aceptando las particularidades de empresas y sectores, establecer un mínimo que sí podría verse modificado (o incluso no llegado a cumplir) en casos muy particulares, pero que se mantuviese para una generalidad de personas cuyo derecho a la desconexión digital sí puede ser fácilmente respetado. Se menciona que “Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral”, pero, de nuevo, entendemos que es necesaria una mayor concreción.
- La formación es un elemento fundamental en el ámbito preventivo del trabajo, ya recogida en el art. 19 de nuestra Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Por ello, entendemos que su inclusión en preceptos concretos debería responder a una mayor profundidad en su contenido al respecto, y no sencillamente establecerse como un recordatorio. Los artículos, consideramos, deberían ampliar sus apartados relativos a la formación para atender a los

a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.

⁴⁶ Como por ejemplo ocurría en la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, donde se expresaba que “el derecho a la desconexión permite a los trabajadores abstenerse de realizar tareas, actividades y comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos y otro tipo de mensajes, fuera de su horario laboral, también durante los periodos de descanso, las vacaciones oficiales y anuales, las bajas por maternidad, paternidad y el permiso parental, así como otros tipos de permisos, sin tener que afrontar posibles consecuencias negativas; subraya que debe respetarse un cierto grado de autonomía, flexibilidad y respeto de la soberanía sobre el tiempo, que permita a los trabajadores planificar su tiempo de trabajo en torno a sus responsabilidades personales, en particular la atención a los hijos o familiares enfermos; destaca que el aumento de la conectividad en el trabajo no debe dar lugar a ningún tipo de discriminación o consecuencias negativas en lo que respecta a la contratación o la promoción profesional”. Bien es cierto, no obstante, que en la propia propuesta de Directiva incluida como anexo volvían a emplearse conceptos más genéricos.

principales aspectos de la misma (su necesidad, impartición, efectos negativos del incumplimiento, etc.).

Como vemos, los mayores problemas del derecho a la desconexión digital en España radican en su generalidad o falta de concreción. Creemos que, en cierto modo, esto podría paliarse si, en lugar de incluir artículos en diferentes leyes que, sin dudar de su buena intención, parecen simples parches, optásemos por incluir en nuestra legislación una Ley de Desconexión Digital⁴⁷, que permitiera a la negociación colectiva la puntualización en aspectos más residuales que sí dependen del sector o la empresa. Es cierto que no somos partidarios de un exceso de normas y rigidez, sobre todo viendo el actual desbordamiento normativo al que nos enfrentamos, pero precisamente por ello sí sería necesario que, en aspectos que resultan elementales en la nueva concepción de la vida y del trabajo ante el presente panorama tecnológico, se aprobasen normas que crearan una nueva base para el Derecho del trabajo del siglo XXI.

5.2. El registro horario como medida de control y garantía

Al final, como antes apuntamos, el contenido del derecho a la desconexión digital queda definido principalmente por la jurisprudencia. El TSJ Galicia, en sentencia 1150/2024, de 4 de marzo (ECLI: ES::TSJGAL:2024:1944) tomaba propuestas de la doctrina científica para prohibir las siguientes actividades:

- El envío de correos electrónicos y la realización de llamadas fuera del horario laboral fijado.
- La organización de reuniones en periodos de descanso (comidas, pausas de café, etc.).
- La realización de contactos no necesarios o urgentes con otros compañeros en fines de semana o festivos.
- El contacto a través de teléfonos privados de los empleados, aunque hayan dado su consentimiento para ello, salvo en situaciones urgentes o de emergencia.

También se deben recoger de forma expresa las excepciones en las que no se aplicarían las prohibiciones referidas (por ejemplo, contacto con personal de guardia, localización de personal implicado en la gestión de una brecha de seguridad con carácter urgente, etc.)⁴⁸. Asimismo se alude a la remisión a la negociación colectiva, para cerrar precisamente en los siguientes términos: “se ha vulnerado su derecho a la desconexión digital, pues, como se ha señalado dicho derecho está vinculado, no solo al derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros, sino también al deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador, y así se recoge expresamente en el convenio colectivo de aplicación” (FJ Segundo).

Pero, ¿qué medidas podemos adoptar para evitar una vulneración de la desconexión digital? Acabamos de apreciar algunas propuestas de prohibiciones de la doctrina científica que han sido tenidas en cuenta por los tribunales; entonces la cuestión sería: ¿qué medios aplicar en la empresa para controlar el respeto de la desconexión y poder recurrir su incumplimiento?

Pues bien, una de las vías más potentes debería ser el registro diario de jornada previsto en el art. 34.9 ET⁴⁸, una vez más adaptado a las situaciones especiales que actualmente

⁴⁷ Así lo han hecho ya en otros Estados como Bélgica y Francia.

⁴⁸ “La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece

observamos, tal y como ya expone la Guía sobre el Registro de Jornada del Ministerio de Trabajo⁴⁹, donde se establece que “En relación con modos de organización del trabajo que se basan en fórmulas de flexibilidad del tiempo de trabajo y de distribución irregular de la jornada, incluido el trabajo a distancia o teletrabajo y horarios flexibles del trabajador, dentro siempre de los límites legales y convencionales aplicables, el registro diario de jornada ni obsta su operatividad ni constituye impedimento alguno a su continuidad o ampliación, considerándose un elemento que garantiza la acomodación a las necesidades empresariales y a los intereses de conciliación de los trabajadores, familiares o de otro tipo”, de manera que “existen fórmulas asequibles que aseguran el registro de la jornada diaria, incluidas las especificidades o flexibilidad para su cómputo, a través de registros telemáticos o similares. En todo caso, si existe autorregulación convencional al respecto, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, o si el empresario da por buena la firma por el trabajador de hojas o instrumentos similares de autogestión del tiempo de trabajo del teletrabajador o trabajador a distancia, tales serán instrumentos válidos para dar cumplimiento a la obligación legal. Todo ello sin perjuicio de la capacidad de control y poder de dirección del empresario para asegurar la veracidad de la declaración unilateral del trabajador”.

Ese registro de jornada, que por las condiciones que estamos tratando debería ser absolutamente digital, tendría que registrar los momentos en los que el trabajador disfruta de su derecho al descanso (desconexión en lo que nos ocupa), de modo que esos periodos sirvieran de base para garantizar un efectivo y real disfrute del derecho. Siguiendo de nuevo la Guía antes citada, “Cuando la expresión legal, convencional o contractual de esas interrupciones o pausas intrajornada es clara, predeterminada y global, el registro diario podrá eludir esos elementos configurativos internos de la jornada diaria, porque resultan identificables en relación con esos otros instrumentos que permiten dar certeza y seguridad jurídica del tiempo de trabajo realizado y retribuable. No obstante, en caso contrario, es recomendable que el modelo de registro aplicable contenga parámetros medibles que otorguen valor diario, en su caso, a esas otras pausas. A estos fines, de nuevo la autorregulación convencional, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa, se muestra como el modelo idóneo”.

Sin embargo, el registro horario, por el que el actual Ministerio de Trabajo parecía haber apostado muy fuerte para garantizar precisamente los derechos de los trabajadores, no ha tenido un gran recorrido real en la práctica⁵⁰. Según se ha venido apuntando, de acuerdo con el Anteproyecto de ley para la reducción de la jornada laboral el registro horario va a ser mejorado, conllevando para las empresas esa obligación de establecimiento digital que venimos demandando, teniendo la Inspección de Trabajo acceso remoto a esos registros⁵¹. De ser así, para la cuestión del derecho a la desconexión digital sí supondría un avance significativo: el control sobre los trabajadores se vería

en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

⁴⁹ Disponible en: <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/GuiaRegistroJornada.pdf>

⁵⁰ Vid. Olcese, A., «Cinco años del registro horario con aluvión de denuncias a la Inspección y las mismas horas extra: “Ha sido un desastre”», en *El Mundo*, última actualización 13 de junio de 2024, fecha de última consulta 26 de julio de 2024, disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/empresas/2024/06/13/6669c6c1fc6c83c3418b4593.html>

⁵¹ Vid. Murcia, E., “Se filtra el borrador de la reducción de la jornada laboral: entrada en vigor y todo lo que te afecta como trabajador”, en *Huffpost*, última actualización 21 de junio de 2024, fecha de última consulta 26 de julio de 2024, disponible en: <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/se-filtra-borrador-reduccion-jornada-laboral-entrada-vigor-todo-afecta-como-trabajador/>

atenuado ante un control más riguroso de las prácticas de los empresarios, garantizando el derecho al descanso de los trabajadores, pues se contrastarían los tiempos efectivos de trabajo y de descanso (incluida la desconexión). Es cierto que dicho control “desvirtúa un tanto la flexibilidad buscada en ocasiones por la propia trabajadora a distancia [o que simplemente busque esa flexibilidad incluso en un trabajo presencial], pero también evita fórmulas de semiesclavitud remota, en las que a través del artilugio informático se consigue una prestación de servicios elástica y prácticamente permanente, sin respeto por el adecuado derecho al descanso”⁵². Precisamente por ello, una vez más, hemos de tener especial precaución con las cláusulas generales que puedan establecerse en convenios o directamente por parte de los empresarios, y que nuevamente dificultarían el ejercicio de dicho derecho, facilitando las comunicaciones con los operarios y propiciando un mayor número de horas extraordinarias.

Como breve apunte último de este apartado, sería interesante que las empresas (al menos aquellas con cierto número mínimo de trabajadores) ofrecieran móviles propios a los trabajadores, o dispositivos similares, para contactar con ellos, ya sea mediante llamada, whatsapp... en lugar de solicitar su consentimiento para utilizar dispositivos de uso personal. Además, dichas herramientas deberían programarse (con las excepciones que ya hemos comentado según sector y empresa) para poder ser solo utilizados en horario de trabajo del operario. En esta línea, resulta realmente innovadora e interesante la medida de la “siesta digital”, esto es, periodos en los que los servidores de correo de la empresa quedan automáticamente desconectados, impidiendo el uso y operatividad de esos correos⁵³.

5.3. La corresponsabilidad para fomentar la desconexión entre las mujeres trabajadoras

Siguiendo la idea ya establecida en la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo⁵⁴, fomentar la corresponsabilidad resultaría fundamental para garantizar una adecuada desconexión de las personas trabajadoras y, especialmente, de las mujeres. Por corresponsabilidad nos referimos a una exigencia de “condiciones adecuadas para que las personas trabajadoras, sean hombres o mujeres, puedan atender las necesidades de cuidado que requieren aquellos con quienes conviven sin que se vean obligados, a cambio, a abandonar su carrera profesional, a limitar sus posibilidades de promoción, o a ver reducidos sus ingresos y sus prestaciones futuras”⁵⁵. Es decir, en esta cuestión, más cercana a la concepción clásica de la conciliación (cuidado de hijos, mayores y otros familiares), sí cobra importancia la flexibilidad horaria, en tanto garantizaría una mayor igualdad entre mujeres y hombres, a la par que fomenta el reparto de responsabilidades familiares sin afectar negativamente a la situación laboral de las personas trabajadoras.

De hecho, en la actualidad, son las mujeres quienes más optan por la modalidad del trabajo a tiempo parcial para compatibilizar las diversas facetas de conciliación, incluida

⁵² Martínez Barroso, M. R., “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud”, en Romero Burillo, A. M. (dir.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, p. 171.

⁵³ Montesdeoca Suárez, A., “Los riesgos de riesgos laborales ante el escenario de la transformación digital del trabajo”, en Molina Navarrete, C. & Vallecillo Gámez, M. R. (dirs.), *op. cit.*, p. 474.

⁵⁴ DOUE 12 de julio de 2019.

⁵⁵ Maneiro Vázquez, Y., “Los principales retos de los derechos de los trabajadores a cargo del cuidado de mayores, enfermos y dependientes tras la Directiva (UE) 2019/1158 y el RD-Ley 5/2023”, en López Álvarez, M. J. (coord.), *op. cit.*, p. 62.

la personal⁵⁶. Es más, si atendemos a datos del INE de 2021⁵⁷, podemos desarrollar una gráfica devastadora:

Con ello observamos que la desigualdad resulta más que evidente y, desafortunadamente, queda mucho camino por recorrer en esta materia. Es cierto que, gracias al teletrabajo, son muchos los hombres que trabajan desde casa y se encargan más de las tareas domésticas; sin embargo, la contrapartida es que ello es consecuencia de, precisamente, la brecha de género que existe en los sectores tecnológicos más tendentes a permitir el trabajo a distancia⁵⁸.

Por estos motivos, requerimos de medidas que fomenten una real igualdad entre hombres y mujeres (como la ya existente coincidencia del permiso por nacimiento y cuidado de mejor para ambos progenitores); mandatos (aquí sí) de flexibilidad que permitan los cuidados necesarios sin perjuicio en el trabajo, garantizando siempre la desconexión durante esos periodos flexibles; y, sobre todo, una concientización de las nuevas realidades por la sociedad, entendiendo la época que vivimos y la igualdad que tanto se predica, pero no tanto se aprecia, entre hombres y mujeres en el trabajo y en la vida diaria.

6. CONCLUSIONES

En definitiva, podríamos decir que el concepto de flexibilidad nació para paliar la rigidez del mercado de trabajo y debería haberse consolidado como un mecanismo que favorezca el horario laboral de los trabajadores y el respeto de su descanso, pero “desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 hasta la actualidad ha sido un camino constante hacia la flexibilización del tiempo de trabajo como mecanismo para proporcionar suficiente adaptabilidad hacia una economía de veinticuatro horas que da lugar a la ampliación excesiva de las jornadas laborales y la realización de un gran número de horas extraordinarias”⁵⁹, de tal manera que dicha flexibilidad ha terminado en el actual contexto tecnológico como una medida de (semi)esclavitud que permite a los empresarios mayor control sobre los trabajadores e impide una separación real entre la vida familiar/personal y laboral. Esto se enfrenta a la actual corriente social en la que el individuo valora muchas más cosas en la vida además de la responsabilidad laboral y el cuidado de los hijos, donde las personas anhelan su realización mediante otras actividades importantes para su crecimiento personal como la formación, el ejercicio físico⁶⁰... generando así diversos riesgos psicosociales en los operarios originados por la hiperconexión, principalmente pertenecientes a la rama del estrés.

⁵⁶ Martínez Morán, P. C., “La transformación de la sociedad y su impacto en la conciliación”, en López Álvarez, M. J. (coord.), *op. cit.*, p. 187.

⁵⁷ “Encuesta de características esenciales de la población y viviendas (ECEPOV)”, 2021, datos desglosados en Martínez Morán, P. C., *op. cit.*, p. 188.

⁵⁸ Bécares, B., “La crisis del teletrabajo y la vuelta a la oficina traen nuevas tendencias de pareja: los WFH Husband y sus mujeres fuera de casa”, en *Genbeta*, 11 de junio de 2024, fecha de última consulta 27 de julio de 2024, disponible en: https://www.genbeta.com/a-fondo/crisis-teletrabajo-vuelta-a-oficina-traen-nuevas-tendencias-pareja-wfh-husband-sus-mujeres-fuera-casa#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=17181992670038&csi=0&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A%2F%2Fwww.genbeta.com%2Fa-fondo%2Fcrisis-teletrabajo-vuelta-a-oficina-traen-nuevas-tendencias-pareja-wfh-husband-sus-mujeres-fuera-casa

⁵⁹ Martín Rodríguez, M. O., *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, p. 149.

⁶⁰ Martín Rodrigo, M. J. & Núñez Partido, A., “Conciliación trabajo-vida personal «a la medida»: un desafío empresarial en el marco de la agenda 2030, en López Álvarez, M. J. (coord.), *op. cit.*, p. 50.

Para paliar esa hiperconectividad deviene fundamental un adecuado derecho a la desconexión digital, garantizando el descanso efectivo de los trabajadores, por lo que el control de las empresas resulta indispensable para evitar vulneraciones e incumplimientos que afecten a quienes prestan sus servicios (pudiendo llegar a hablarse, como han apuntado diversos autores, de un deber o derecho-deber de desconexión). En lo relativo a la conciliación tradicional, es además importante conseguir un reparto equitativo de tareas domésticas y cuidado de menores o mayores dependientes entre hombres y mujeres, de manera que no sean estas quienes asuman la mayor carga y se vean más perjudicadas en su intento de compaginar vida familiar y laboral (y sin poder disfrutar de esa conciliación social a la que nos referíamos por tener otras obligaciones en el hogar cuando finalizan sus jornadas).

En suma, necesitamos un concepto de desconexión digital real, que vea su reflejo en un derecho apropiado y convenientemente desarrollado. Quizás ayudaría contar con una Ley de Desconexión Digital dados los tiempos que corren: pese a la necesidad de generalidad de este derecho por su naturaleza, y la conveniencia de la negociación colectiva por las características de los diferentes sectores y empresas, se necesita una base más sólida y completa que la que nos ofrece la legislación actual. En lugar de dejar que sean los propios trabajadores los que, frente al panorama abrumador que encontramos, deban formular sus propios mecanismos de defensa (llegando a crear conceptos como la “inflexibilidad intencional”), requerimos de un compromiso entre juristas, agentes sociales y legislador para dotar a la desconexión digital de una importancia vital en el avanzado contexto tecnológico del siglo XXI, coronándose como base del Derecho del Trabajo y convirtiéndose en una medida real cuya violación sea controlada (e. g. a través del registro horario) y sancionada, de modo que el respeto al descanso de los trabajadores sea cada vez más una realidad y no, como en los últimos tiempos, una auténtica quimera.

7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Acosta, M.; Cruz, A. M. & Torres-Montaño, A. P., “Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Personal de Atención en Salud en una Empresa Social del Estado Nivel 2”, en *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, Vol. 3, n° 4/2013, ps. 16-19.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, “Riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo”, disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Alpañés, E., “La era del gran agotamiento: cómo el trabajo consume nuestra energía y hasta nuestro ocio”, en *El País*, 28 de mayo de 2024, fecha de última consulta 27 de julio de 2024, disponible en: <https://elpais.com/salud-y-bienestar/2024-05-28/la-era-del-gran-agotamiento-como-el-trabajo-consume-nuestra-energia-y-hasta-nuestro-ocio.html#>

Basterra Hernández, M., “Propuestas estratégicas para enfocar el tratamiento del tiempo de trabajo”, en Blasco Jover, C. (dir.), *Trabajo y digitalización: avances y retos para el dialogo social y la negociación colectiva*, Tecnos, Madrid, 2024, ps. 234-243.

Bécares, B., “La crisis del teletrabajo y la vuelta a la oficina traen nuevas tendencias de pareja: los WFH Husband y sus mujeres fuera de casa”, en *Genbeta*, 11 de junio de 2024, fecha de última consulta 27 de julio de 2024, disponible en: https://www.genbeta.com/a-fondo/crisis-teletrabajo-vuelta-a-oficina-traen-nuevas-tendencias-pareja-wfh-husband-sus-mujeres-fuera-casa#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=17181992670038&csi=0&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.

com&share=https%3A%2F%2Fwww.genbeta.com%2Fa-fondo%2Fcrisis-teletrabajo-vuelta-a-oficina-traen-nuevas-tendencias-pareja-wfh-husband-sus-mujeres-fuera-casa

Castañeda Aguilera, E., “Adicción al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI”, en *Salud de los Trabajadores*, Vol. 18, nº 1/2010, ps. 57-66.

Chávez Ramírez, P. I., “Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto”, en *Aportes Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, vol. VI, nº 017/2001, ps. 57-74.

Comité Mixto OIT-OMS de Medicina del Trabajo, “Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”, en *Serie Seguridad, higiene y medicina del trabajo*, nº 56, Ginebra, 1986.

Cox, T., Griffiths, A. & Rial-González, E., “*Work-Related Stress*”, en *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, Luxemburgo, 2000, disponible en: https://osha.europa.eu/sites/default/files/TE2800882ENC_-_Research_on_Work-Related_Stress.pdf

Cox, T. & Hassard, J., “*Work-related stress: Nature and management*”, en *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, última actualización 26 de enero de 2015, fecha de última consulta 23 de julio de 2024, disponible en: <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/work-related-stress-nature-and-management>

Crespo Pascual, A., “La intimidación del trabajador vs. la libertad de empresa”, en *Alumni CEF-UDIMA*, 28 de julio de 2022, disponible en: <https://acef.cef.es/intimidacion-trabajador-libertad-empresa>

Esteban, J., “La ‘España que dimite’ se impone: el mercado laboral sumó 841.041 renuncias en el primer cuatrimestre”, en *elEconomista.es*, 5 de junio de 2024, fecha de última consulta 23 de julio de 2024, disponible en: https://www.eleconomista.es/economia/noticias/12849809/06/24/la-espana-que-dimite-se-impone-el-mercado-laboral-sumo-841041-renuncias-en-el-primer-cuatrimstre.html#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=17176232762305&csi=0&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A%2F%2Fwww.eleconomista.es%2Feconomia%2Fnoticias%2F12849809%2F06%2F24%2F1a-espana-que-dimite-se-impone-el-mercado-laboral-sumo-841041-renuncias-en-el-primer-cuatrimstre.html

Forastieri, V., “Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral”, en *Boletín internacional de Investigación Sindical*, Vol. 8, nº 1-2/2016, ps. 11-37.

Gumà Serra, E. & Castilla Mora, M. R., “Cohousing de personas mayores. Un recurso residencial emergente”, en *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, nº 59/2017, ps. 51-84.

Gutiérrez Colominas, D., “La desconexión digital de los trabajadores. Reflexiones a propósito de su calificación como derecho y su instrumentación”, en *Revista de Internet, Derecho y Política*, nº 31/2020, ps. 1-13.

INE, “Encuesta de características esenciales de la población y viviendas (ECEPOV)”, 2021, disponible en: https://www.ine.es/prensa/ecepov_2021.pdf

Infojobs, Nota de prensa, Madrid, 15 de enero de 2024, disponible en <https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2024/01/Casi-dos-tercios-de-los-trabajadores-espanoles-da-importancia-a-la-flexibilidad-horaria.pdf>

Larrazabal Astigarraga, E., “El «boom» del trabajo a distancia y el espejismo de la desconexión digital”, en AA. VV., *Nuevas tecnologías y trabajo sostenible*, Laborum, Murcia, 2020, ps. 103-118.

Maneiro Vázquez, Y., “Los principales retos de los derechos de los trabajadores a cargo del cuidado de mayores, enfermos y dependientes tras la Directiva (UE) 2019/1158 y el RD-Ley 5/2023”, en López Álvarez, M. J. (coord.), *Conciliación familiar a la medida: un desafío empresarial en el marco de la Agenda 2030*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2023, ps. 55-83.

Martín Rodrigo, M. J. & Núñez Partido, A., “Conciliación trabajo-vida personal «a la medida»: un desafío empresarial en el marco de la agenda 2030, en López Álvarez, M. J. (coord.), *Conciliación familiar a la medida: un desafío empresarial en el marco de la Agenda 2030*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2023, ps. 37-54.

Martín Rodríguez, M. O., *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023.

Martínez Barroso, M. R., “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud”, en Romero Burillo, A. M. (dir.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, ps. 139-179.

Martínez Morán, P. C., “La transformación de la sociedad y su impacto en la conciliación”, en López Álvarez, M. J. (coord.), *Conciliación familiar a la medida: un desafío empresarial en el marco de la Agenda 2030*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2023, ps. 181-202.

Mella Méndez, L., “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, en *Trabajo y Derecho: Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 16/2016, ps. 30-52.

Mitrus, L., “*The major risks to health and safety in employment relations in the information age*”, en Palma Ramalho, M. R.; Carvalho, C. & Nunes Vicente, J., *Trabalho na Era Digital: Que Direito? | Work in a Digital Era: Legal Challenges*, AAFDL, Lisboa, 2022, ps. 207-218.

Molina Navarrete, C., “La salud mental y el bienestar psicológico en los nuevos contextos laborales”, en Serrani, L. & Tiraboschi, M. (eds.), *El sistema de protección social y prevención de riesgos laborales frente a la IV Revolución Industrial*, ADAPT University Press, 2021, ps. 353-364.

Montesdeoca Suárez, A., “Los riesgos de riesgos laborales ante el escenario de la transformación digital del trabajo”, en Molina Navarrete, C. & Vallecillo Gámez, M. R. (dirs.), *De la economía digital a la sociedad del e-work-decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, ps. 461-477.

Murcia, E., “Se filtra el borrador de la reducción de la jornada laboral: entrada en vigor y todo lo que te afecta como trabajador”, en *Huffpost*, última actualización 21 de junio de 2024, fecha de última consulta 26 de julio de 2024, disponible en: <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/empleo/se-filtra-borrador-reduccion-jornada-laboral-entrada-vigor-todo-afecta-como-trabajador/>

Olcese, A., «Cinco años del registro horario con aluvión de denuncias a la Inspección y las mismas horas extra: “Ha sido un desastre”», en *El Mundo*, última actualización 13 de junio de 2024, fecha de última consulta 26 de julio de 2024, disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/empresas/2024/06/13/6669c6c1fc6c83c3418b4593.html>

Orellana Clemente, M. & Ayuso Muñoz, J. A., “La conciliación laboral en AON: hacia nuevos modelos de trabajo basados en la flexibilidad y confianza”, en López Álvarez, M. J. (coord.), *Conciliación familiar a la medida: un desafío empresarial en el marco de la Agenda 2030*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2023, ps. 267-281.

Organización Mundial de la Salud (OMS), “Clasificación Internacional de Enfermedades, undécima revisión (CIE-11)”, 2019/2021, disponible en: <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/es>

Pinilla, A., “‘Quiet ambition’: ¿por qué la gente ya no quiere ascender y no relaciona el éxito con el trabajo?”, en *Business Insider*, 20 de mayo de 2024, fecha de última consulta 17 de julio de

2024, disponible en: <https://www.businessinsider.es/quiet-ambition-gente-ya-no-quiere-ascender-no-relaciona-exito-trabajo-1381527>

Popma, J., «*The janus face of the “New ways of work”: Rise, risks and regulation of nomadic work*», *Working paper ETUI*, 2013, Bruselas.

Requena Montes, Ó., “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”, en *Lex Social: Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 10, nº 2/2020, ps. 541-560.

Rodríguez-Piñero Royo, M., “El contexto: La huida del mercado de trabajo”, en Iuslablog, disponible en: <https://grupo.us.es/iwpr/el-contexto-la-huida-del-mercado-de-trabajo/>

- “La Ley de Empleo y las personas: reflexiones a partir de la idea de Trabexit”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, nº Extra 1 (Monográfico)/2023, ps. 9-32.

Ruiz González, C. M., “La salud laboral en el entorno de las prestaciones a distancia. Nuevo marco normativo”, en Marín Alonso, I.; Igartua Miró, M. T. & Solís Prieto, C. (dirs.), *Digitalización, desarrollo tecnológico y Derecho del trabajo: nuevas perspectivas de sostenibilidad*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2022, ps. 369-394.

Sánchez, L., “Los CEO españoles anuncian el final del teletrabajo y la vuelta a la presencialidad en los próximos tres años”, en *Economist & Jurist*, 17 de octubre de 2023, fecha de última consulta 2 de julio de 2024, disponible en: <https://www.economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/derecho-laboral-articulos-juridicos-destacados/los-ceo-espanoles-anuncian-el-final-del-teletrabajo-y-la-vuelta-a-la-presencialidad-en-los-proximos-tres-anos/>

Sánchez-Silva, C., «Las empresas están enfermas y cada vez hay más trabajadores quemados: “Están aumentando las bajas por casos de salud mental”», en *El País*, última actualización 7 de julio de 2024, fecha de última consulta 23 de julio de 2024, disponible en: https://elpais.com/economia/negocios/2024-07-10/la-empresa-esta-enferma.html#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=17200371337967&csi=0&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com&share=https%3A%2F%2Felpais.com%2Feconomia%2Fnegocios%2F2024-07-10%2Fla-empresa-esta-enferma.html

Serrani, L. & Tiraboschi, M. (eds.), *El sistema de protección social y prevención de riesgos laborales frente a la IV Revolución Industrial*, ADAPT University Press, 2021.

Serrano Argüeso, M., “Conciliación corresponsable y trabajo digital e inteligente: no es fácil, pero es posible”, en Rodríguez Fernández, M. L. (dir.), *Tecnología y trabajo: el impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023, ps. 125-158.

Sierra Hernáiz, E., *El nuevo régimen legal y convencional del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a distancia, con especial referencia al teletrabajo. Cuestiones clave*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2023.

The Adecco Group Institute, “Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo”, febrero de 2024, disponible en: <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2024/02/Monitor-opportunidades-y-satisfaccion-2024.pdf>

Todoli Signes, A., “Prevención de riesgos laborales ante la inteligencia artificial y la reputación digital de las personas trabajadoras”, en Molina Navarrete, C. & Vallecillo Gámez, M. R. (dirs.), *De la economía digital a la sociedad del e-work-decente: condiciones sociolaborales para una industria 4.0 justa e inclusiva*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, ps. 357-381.