TRABAJO, DERECHO Y FELICIDAD
[*WORK, LAW, AND HAPPINESS*]

Rodrigo Tascón López

Fecha de recepción: 27 de mayo de 2025
Fecha de aceptación: 15 de junio de 2025

Sumario: I. La felicidad humana según el proyecto de investigación más largo de todos los tiempos.- 1. El estudio desarrollado en la Universidad de Harvard sobre la felicidad humana.- 2. El trabajo (y su derecho regulador) como factor coadyuvante a la felicidad humana.- II. La adecuación del andamiaje jurídico laboral español a los puntos clave que hacen feliz al ser humano: 1. La salud.- 2. El dinero.- 3. El amor.- 3.1. El espacio que deja el trabajo para "los amores": la limitación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como paradigma.- 3.2. Los amores en el trabajo: entre su aceptación (permisividad con las relaciones personales, románticas o de amistad, intralaborales) y su control (conjura del acoso moral y sexual en trabajo).- III. Breve conclusión final sobre la felicidad y el trabajo.- IV. Bibliografía.

***Contents**:* I. Human happiness according to the longest-running research project of all time.- 1. The study developed at Harvard University on human happiness.- 2. Work (and its regulatory law) as a factor contributing to human happiness.- II. The adaptation of the Spanish labor law framework to the key points that make human beings happy: 1. Health.- 2. Money.- 3. Love.- 3.1. The space left by work for "love": limiting working hours and balancing personal, family, and work life as a paradigm.- 3.2. Love at work: between acceptance (permissiveness with personal, romantic, or friendly relationships within the workplace) and control (preventing moral and sexual harassment at work).- III. Final brief conclusion on happiness and work.- IV. Bibliography.

Resumen: En la Universidad de Harvard se viene desarrollando desde hace casi un siglo el estudio longitudinal de investigación más largo de todos los tiempos, dedicado a reflexionar acerca de qué es lo que hace felices a los seres humanos, objetivo capital en la trayectoria vital de toda persona. La conclusión principal del estudio viene dada por la aseveración de que el principal factor que parece otorgar felicidad a los seres humanos a largo plazo (más allá de otras cosas deseables como el dinero, la carrera

profesional, la salud o el éxito social) son las relaciones humanas significativas a largo plazo. Aceptando sus premisas, condensadas en un reciente trabajo de divulgación científica, el presente ensayo trata de aportar una visión concreta relativa a si el trabajo humano --y el ordenamiento jurídico que le sirve de soporte regulatorio--, coadyuvan de forma eficaz a que las personas trabajadoras sean felices o, por el contrario, presenta déficits que pueden ser tenidos en cuenta por empresas, sindicatos y administraciones públicas para tratar de mejorar la situación. En el desarrollo de tal cometido, el discurso reflexiona, desde la óptica jurídico laboral, sobre los tres grandes ámbitos respecto de los que tradicionalmente se ha predicado la felicidad de las personas; a saber, salud (prevención de riesgos y salud laboral y personal), dinero (salarios y prestigio profesional) y amor (relaciones personales y laborales y conciliación de la vida laboral y familiar).

***Abstract**:* For almost a century, the longest-running longitudinal research study of all time has been underway at Harvard University, dedicated to reflecting on what makes human beings happy, a key objective in every person's life. The main conclusion of the study is the assertion that the main factor that seems to bring long-term happiness to human beings (beyond other desirable things such as money, career, health, or social success) is long-term, meaningful human relationships. Accepting its premises, summarized in a recent scientific dissemination work, this essay seeks to provide a concrete perspective on whether human labor --and the legal system that serves as its regulatory support-- effectively contributes to making workers happy or, on the contrary, presents shortcomings that companies, unions, and public administrations can take into account in an attempt to improve the situation. In developing this objective, the discourse reflects, from a labor law perspective, on the three major areas on which human happiness has traditionally been predicated: health (risk prevention and occupational and personal health), money (salaries and professional prestige), and love (personal and professional relationships and work-life balance).

Palabras clave: Conciliación laboral, Derecho del Trabajo, Felicidad humana, Prevención de riesgos laborales, Salario.

***Keywords**: Human happiness, Labor law, Occupational risk prevention, Salary, Work-life balance.*

* * *

I. La felicidad humana según el proyecto de investigación más largo de todos los tiempos

1. El estudio desarrollado en la Universidad de Harvard sobre la felicidad humana

Como hace ya más de dos milenios explicara el filósofo estagirita en el inicio del tratado ético más célebre de la Historia, "todo ser humano desea, antes que cualquier otra cosa, ser feliz"[1]. Ahora bien, la felicidad resulta, en gran media, un concepto inefable y, de forma adicional, subjetivo y variable. Cada ser humano potencialmente piensa en lo que le puede hacer feliz, y trata de alcanzarlo, pero, resulta más que evidente que cada cuál fija unos objetivos diferentes y/o (aquí el juego copulativa/disyuntiva alcanza más enjundia que nunca) establece unos medios diversos para alcanzar tal fin.

Quizá es por esta trascendental razón por lo que uno de los textos jurídicos más importantes que se han elaborado a lo largo de la Historia, la Constitución de los Estados Unidos de América de 1787, reconoce a las personas, junto con la vida y la libertad, el derecho a "buscar la felicidad"; no tanto a ser feliz en sí mismo (algo difícil de garantizar por más prestaciones sociales y Estado del bienestar que se quiera implementar), como a que cada uno pueda libremente tratar de fijar sus objetivos y desarrollar un programa vital conducente a lograr esa felicidad.

Atendiendo a la incuestionable importancia del tema y a la dificultad para su cabal comprensión, la Universidad de Harvard ha venido desarrollando un estudio de investigación longitudinal de dimensiones ciclópeas, a través del cual, y durante casi un siglo (empezó en los años 30 del siglo pasado), se ha ido observando a lo largo de sus vidas a miles de personas.

La metodología del estudio es verdaderamente singular, habida cuenta de que consiste en formular a los participantes --de forma prospectiva-- una serie de preguntas sobre su felicidad [¿qué te hace feliz?

[1] ARISTÓTELES: *Ética a Nicómaco*, Madrid (Gredos), 1997, pág. 21.

¿qué da sentido a tu vida? ¿de qué te arrepientes?] que, por tanto, son respondidas en tiempo real, sin necesidad de retrospectivas, pues, ya se sabe, la memoria es traicionera, evitando así la tan conocida como temida (al menos, por cuanto al mundo jurídico hace, sin perjuicio de su inmenso campo de juego en otros campos como la literatura o la psicología) "distorsión de los recuerdos"[2].

Además, periódicamente se vuelven a formular dichos interrogantes a lo largo de los años (conformando un estudio longitudinal que va camino del siglo y que ha tenido sucesivos participantes, en muchos casos, hijos o familiares de los originales), permitiendo así constatar la evolución sobre el grado de felicidad de los intervinientes y los aspectos de su vida que más valoran y les satisfacen.

Los actuales responsables del Estudio (pues, lógicamente, al ser de tan larga duración, han ido variando a lo largo del tiempo) han considerado oportuno publicar una obra de divulgación científica a través de la cual dar cuenta de sus principales hallazgos y conclusiones, tratando, a la vez, de elaborar algunas pautas de comportamiento que parecen ser eficaces en esta denodada lucha en la que consiste la búsqueda de la anhelada felicidad[3].

Seducido por la pluma ágil de sus autores, y aprovechando la oportunidad brindada generosamente para publicar en este prestigioso medio, quien firma estas líneas tratará de especificar la reflexión general efectuada en la mentada obra divulgativa, para centrarla y concretarla en el plano concreto del trabajo humano, y merced a tal perspectiva, valorar si el actual modelo español de relaciones laborales en general, y, en particular, lo tocante al Derecho llamado a regular el trabajo humano, coadyuvan a la felicidad de las personas trabajadoras o, antes al contrario, pueden llegar a erigirse en obstáculo difícilmente salvable para alcanzarla.

---

[2] No funcionaría preguntar a las personas retrospectivamente si han sido felices, pues, como bien es sabido, la memoria humana es imprecisa, cuanto más tiempo pasa más detalles olvida y el acto mismo de recordar hace que se puedan rememorar y cambiar los recuerdos. ZAGORSKI, N.: "Profile of Elizabeth F. Loftus", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, núm. 39, 2005, pág. 7.

[3] En su edición en castellano, por la que se cita, WALDDINGER, R. y SCHULZ, M.: *Una buena vida*, Barcelona (Planeta), 2023, págs. 7 y ss.

Desde luego, la primera cuestión pasa por tratar de aproximarse a determinar qué es lo que hace felices a los seres humanos. Tan compleja urdimbre puede encontrar respuestas múltiples: para unos será la satisfacción y el prestigio obtenido en el desarrollo de su profesión; para otros, el dinero y estatus ganado como fruto de sus actividades; para muchos, gozar de una buena salud; para algunos, encontrarse en armonía con sus creencias trascendentes o su yo interior; para casi todos, estar inserto en una familia amorosa y funcional; para otros la popularidad social; para la mayoría, seguramente, un equilibrio entre todos los anteriores factores.

Pero, es paradójico comprobar que, ni aun habiendo obtenido todas esas cosas (apetecibles y deseables), está garantizado que una persona haya alcanzo un estado en el que se pueda autocalificar de "feliz". De hecho, conseguidos grandes logros que hacen a las personas disfrutar de picos de felicidad (o, sufridos graves contratiempos que hunden el valle de la curva), lo normal es que el estado de ánimo se normalice al poco tiempo, como si nuestra "felicidad basal" (permítase la expresión) estuviera más o menos predeterminada en un punto intermedio entre el éxtasis y la hecatombe.

Quizá uno de los errores más frecuentes capaces de frustrar al ser humano en esta extenuante búsqueda reside en considerar que la felicidad es un objetivo, un estado que hay que alcanzar y una vez obtenido se tornará definitivo e inmutable (algo así como aprobar una oposición, por buscar una torpe --pero ilustrativa en el contexto patrio-- metáfora); desde luego, como trasluce del tantas veces mentado proyecto harvardiano de investigación, esto no es así. La vida, aun cuando sea razonablemente buena y plácida, estará siempre plagada de problemas y dificultades: es imposible hacer que la vida humana sea perfecta, entre otras cosas porque está sometida a los límites del tiempo y el espacio y, en último término (y todavía --aun cuando gurús de la inmortalidad hay tratando de cuestionar la premisa--), a la muerte.

En consecuencia, alcanzar la felicidad no es una meta final, sino un proceso permanente "una dirección, no un destino"[4], con avances y retrocesos, momentos buenos y malos que van forjando el carácter, la

[4] ROGERS, C.: *On becoming a person*, Boston (Houghton), 1961, pág. 186.

personalidad y la propia vida y, al final, se insiste, permiten afrontar con el mejor talante el inexorable final. Como imagen intuitiva, y para mostrar esta evolución de la felicidad en fases o etapas a lo largo de la vida, se suele dibujar un curva con forma de "U", en el que en el eje de abscisas se muestra la edad de la persona y de ordenadas el grado de felicidad alcanzado en cada momento: así, en la infancia y juventud (etapas que, en promedio --no exento de excepciones--, vienen caracterizadas por despreocupación, salud, vitalidad y alegría) se alcanzan grandes cotas de felicidad, que luego descienden en la etapa adulta (plagada de responsabilidades, hipotecas y cuidados) hasta alcanzar su punto de inflexión más bajo en torno a los 45 años (momento de crianza de los hijos, atenciones a los padres y máxima exigencia laboral) para volver a subir a partir de tal momento (punto de inflexión que suele ocurrir como promedio, se insiste) y alcanzar nuevos máximos entrada la ancianidad, siempre y cuando se mantenga un mínimo de salud y se puedan recoger los lógicos frutos de la experiencia vital; a saber: jubilación dorada, menos estrés y más indiferencia ante los problemas triviales de la vida[5].

Item más, no hay que perder de vista, en esta apretada síntesis que condensa las principales certidumbres alcanzadas sobre la búsqueda de la felicidad, que su misma idea o concepto remite a varias posibilidades: desde una alegría superficial y efímera, vinculada al placer y la ausencia de dolor (*hedoné*, por volver a Aristóteles) hasta un estado de ánimo autosatisfecho más profundo, experimentado cuando la vida tiene sentido y propósito (*eudaimonía*)[6].

Como gran axioma que procede adelantar ahora (sin perjuicio de volver a él cuantas veces sea menester a lo largo del discurso), cabe dar cuenta de que la principal conclusión del estudio es que, si bien hay muchos factores que influyen en la felicidad (logros laborales, nivel de riqueza y bienestar material, estado de salud…) el aspecto que mayor relevancia parece tener en el grado de felicidad experimentado por una persona a largo plazo viene dado por sus relaciones humanas significativas, que contribuyen como ningún otro factor (según las respuestas dadas por los propios

[5] WALDDINGER, R. y SCHULZ, M.: *Una buena vida*, cit., pág. 33.
[6] ARISTÓTELES: *Ética a Nicómaco*, cit., págs. 35 y ss.

interesados en tiempo real, recuérdese) a la alegría e, incluso, a la prosperidad y salud vitales.

En efecto, "aun cuando existe un amplio rango de aspectos que contribuyen a la felicidad de una persona y el delicado equilibrio entre factores económicos, sociales, psicológicos y de salud es complejo… lo cierto es que, entre los muchos predictores de felicidad, desde una buena dieta, pasando por el ejercicio físico, hasta un nivel alto de ingresos, una vida con relaciones buenas destacada por su potencia y consistencia… las personas más conectadas con su familia, sus amigos y la comunidad son más felices y están físicamente más sanas. Por el contrario, las vidas de quienes se sienten solos son más cortas y tristes: por desgracia y como es de sobra conocido, la desconexión está creciendo en todo el mundo"[7].

Las relaciones humanas parecen, por tanto, ser la clave de la felicidad, aunque han de aparecer orladas por otros factores (salud, posición laboral…). Además, un dato interesante es que siempre es posible el cambio: ni siquiera los eventos más traumáticos (abusos sufridos en la infancia, ruptura sentimental, pérdida de seres queridos…) determinan un estado de desdicha permanente e irreversible, pues es posible (aun cuando a veces ciertamente difícil) revertir la situación[8].

Hasta tal punto esto es así, que la soledad (verdadero mal endémico de nuestro tiempo) parece tener peores consecuencias en el estado de salud que otras circunstancias más evidentes y aparentes, como la obesidad o el tabaquismo, algo que resulta sorprendente pero que encuentra una profunda base evolutiva, habida cuenta de que el ser humano evolucionó en un entorno (la sabana africana) en el que estar solo era peligroso (pues el

[7] WALDDINGER, R. y SCHULZ, M.: *Una buena vida*, cit., pág. 33. De hecho, la soledad se revela para la salud tan nociva como la obesidad o el tabaquismo, y, sin embargo, la estructura social parece diseñada para favorecerla y acrecentarla, CACIOPPO, J. y PATRICK, W.: *Loneliness: human nature and the need for social connection*, New York (Norton & Co), 2007, pág. 123.

[8] Incluso las situaciones más terribles (como los abusos sufridos en la infancia o el estrés postraumático del soldado regresado del combate) pueden llegar a ser sanadas con el tiempo gracias a la influencia de buenas relaciones humanas (un adulto que se hizo responsable de aquel menor, un matrimonio feliz del excombatiente), HELSON, R., et al: "The growing evidence for personatility change in adulthood: findings from research with inventories", *Journal of research in personality*, núm. 36, 2002, págs. 287 y ss.

individuo quedaba a merced de las bestias o la escasez) y, por tanto, los estresores fisiológicos (como la adrenalina o el cortisol) se disparaban para preparar al individuo para superar una situación que se antojaba comprometida[9].

Ahora bien, en este como en tantos otros casos, cantidad no es igual a calidad: es posible sentirse solo en medio de una multitud de amigos o colegas, o formando parte de un matrimonio mal avenido o una familia disfuncional; y, al contrario, unas pocas relaciones pero muy significativas pueden cubrir las necesidades de conexión que necesita un ser humano. Lo cierto es que, en todo caso, del tantas veces mencionado estudio Harvardiano trasluce que las personas que declaraban estar más satisfechas con sus relaciones humanas eran las que también decían ser más felices y, además y no es cuestión baladí, llegaban en mejor forma (física y mental) a esa edad tan significativa dentro de los actuales parámetros sociales como son los ochenta años[10].

Esto es importante porque empieza ya a remitirnos a aspectos laborales de la felicidad: a menudo, el lugar de trabajo ofrece infravaloradas posibilidades de conexión que pueden contribuir de múltiples formas a la felicidad de las personas trabajadoras; pero no adelantemos aún ideas que será menester desarrollar con mayor profundidad en otros lugares del presente ensayo.

2. El trabajo (y su derecho regulador) como factor coadyuvante a la felicidad humana

A continuación, y como ya se ha anunciado, ha de procederse a valorar si el trabajo (y su Derecho) contribuyen en España a la felicidad humana. Para ello, se va a abordar una reflexión sucesiva de los tres aspectos vinculados fuertemente al trabajo humano (cada uno a su manera) que tradicionalmente (como dicen tantas canciones y poemas) se ha entendido que dan la felicidad; a saber, la salud, el dinero y el amor.

---

[9] WALDDINGER, R. y SCHULZ, M.: *Una buena vida*, cit., pág. 33.

[10] VAILLLANT, G. y MUKAMAL, K: "Successful aging", *Am J Psychiatry*, núm. 158, Vol. 6, 2001, pág. 845.

Quizá una pregunta previa o preliminar es si una reflexión jurídica puede (o debe) siquiera entrar a valorar un aspecto tan escurridizo (y subjetivo y cambiante) como la felicidad. Como nos enseñaron los grandes maestros del pasado, el Derecho del Trabajo tienen como finalidad primigenia (casi podría decirse que genética) someter el esfuerzo productivo humano, el llamado "trabajo" (realidad socio-económica presente en toda Sociedad a lo largo de la Historia) a una lógica jurídica[11]. En definitiva, ordenar las prestaciones laborales a un sentimiento de justicia generalmente sentido en un momento histórico concreto[12].

Desde luego, esa es su finalidad principal, pero no impide que la estructura jurídico-laboral, además de a un valor tan importante como la justicia, pueda tratar de contribuir también a otros que no entren en contradicción con aquél, como, por cuanto ahora importa, la felicidad. Así las cosas, la reflexión del presente discurso no cuestiona la esencia ni la finalidad que han de tener las normas jurídico-laborales; mas, con todo, sí se tratará de poner de manifiesto que, con ocasión del desarrollo de las relaciones profesionales, existirán numerosos factores que afectarán de forma directa al grado de felicidad de las personas trabajadoras y tales extremos no pueden ser obviados a la ligera sino que, antes al contrario, pueden servir de referente en la adopción de decisiones por las personas competentes en cada caso.

En efecto, hay herramientas e instrumentos jurídicos que podrán contribuir a alcanzar un mayor grado de felicidad de los partícipes de las relaciones laborales y, por consiguiente, ese ha de ser el *lei motiv* presente en todo el discurso que siga, describiendo situaciones (con el estudio Harvard como hilo de Ariadna que guíe por el intrincado laberinto de la felicidad humana), pero también proponiendo modos y maneras para adaptar las normas y los usos laborales a una situación más proclive a la felicidad humana.

II. La adecuación del andamiaje jurídico laboral español a los puntosclave que hacen feliz al ser humano

[11] ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª.E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 2007, pág. 45.
[12] MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho y Trabajo*, Madrid (Civitas), 2016, págs. 23 y ss.

Como ya se ha indicado se va a abordar una reflexión sucesiva de tres aspectos vinculados fuertemente al trabajo humano (cada uno a su manera) que tradicionalmente (el lector seguro que vuelve a escuchar en su cabeza alguno de los poemas o canciones que han abordado con mayor o menor fortuna el particular) se ha entendido que proporcionan la felicidad al ser humano; a saber, la salud, el dinero y el amor.

1. La salud

Nadie podría dudar de que la salud es un elemento importantísimo en la felicidad de un ser humano. Sin embargo, con la salud ocurre algo hasta cierto punto paradójico que revela el tantas veces mencionado estudio harvardiano: no es algo que una persona valore especialmente como fuente de felicidad mientras es joven y se encuentra saludable (si se permite el comentario jocoso, nadie se levanta por las mañanas a los 20 años pensando "qué feliz soy hoy por la buena salud de la que disfruto").

Sin embargo, es un factor que adquiere un protagonismo máximo, en este caso como fuente de infelicidad, cuando se pierde (por un accidente o enfermedad súbitos o imprevistos) o se empieza a perder ("juventud divino tesoro", cabría clamar con el verso del vate inmortal) por los achaques y enfermedades propios de la edad[13]. Existe una visión paradojal de la existencia conforme a la cual quien está sano tiene muchos problemas en su vida (trabajo, familia, hijos…), pero quien está enfermo de cierta gravedad sólo tiene uno (la ausencia de salud).

Esto ha de llevar a una conclusión evidente: la salud hay que cuidarla y mantenerla, porque cuantos más años se mantenga una persona saludable y funcional, más tiempo tendrá para ser feliz (construyendo relaciones, desarrollando proyectos…). Aquí, evidentemente, el Derecho del Trabajo, a través de su vertiente Preventiva, tiene mucho que decir.

En efecto, el subsector jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales tiene como objetivo fundamental que la persona trabajadora no sufra daños con ocasión o por consecuencia del trabajo que realice por

[13] WALDDINGER, R. y SCHULZ, M.: *Una buena vida*, cit., pág. 53.

cuenta ajena, y dispone, al efecto, de una amplia panoplia de obligaciones y cautelas para lograr cumplir tal objetivo. *Item más*, la salvaguarda de la salud vinculada al trabajo no debería quedarse en la prevención de los posibles detrimentos de salud derivados del ejercicio profesional, sino que, en una perspectiva amplia y omnicomprensiva, que quien firma estas líneas viene defendiendo desde tiempo ha, debería abarcar también el cuidado y prevención de la salud personal.

En efecto, el interés por la tutela de la salud de las personas trabajadoras debiera haber experimentado un giro copernicano en los últimos tiempos, sobre todo al albur de los avances tecnológicos y médico-científicos y teniendo en cuenta que la prevención se revela mucho más satisfactoria que la reparación. Así las cosas, el esfuerzo preventivo podría haberse ampliado sin relativa dificultad, superando el estrecho corsé conceptual de los riesgos profesionales, a las patologías que, aun siendo comunes, afectan de forma relevante a un porcentaje significativo de la población y, de forma refleja, inciden en la prestación profesional y, a la postre, provocan graves quebrantos en la salud pública general.

Sin embargo, desenfocado el objetivo, la salud laboral raramente se centra en la mejora de la salud personal, más allá de unas indicaciones generales encarnadas en el célebre "reconocimiento médico anual" (*ex* art. 22 LPRL), y continúa anclada en la idea de que el objetivo ha de ser la lucha contra la contingencia profesional[14]. Sin resultar ni mucho menos ociosa, tal perspectiva es parca e incompleta, habida cuenta de que la inmensa mayoría de los padecimientos que sufrirán las personas trabajadoras son comunes,

[14] Por todos, y entre una ingente bibliografía, SALCEDO BELTRÁN, Mª.C.: *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 26; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: "La vigilancia de la salud y el respecto a los derechos del trabajador", en AA.VV.: *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva*, León (Eolas), 2009, págs. 339 y ss.; MARTÍNEZ FONS, D.: *La vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002, pág. 93 o BLASCO PELLICER, A.: "El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Trabajo y libertades públicas*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999, pág. 274.

pero (y esta es la hipótesis de partida del presente ensayo) presentan innegables implicaciones de todo orden en el ámbito laboral[15].

El presente ensayo pretende ser un llamado de atención hacia una realidad que, a fuer de evidente, quizá haya quedado relegada en el orden de prioridades de actuación de los actores de las relaciones laborales, privando así a las personas trabajadoras (y a la Sociedad en su conjunto) de los beneficios cuantiosos que tal perspectiva permitiría alcanzar. A saber, que es necesario efectuar un replanteamiento de la prevención de riesgos laborales para tratar de incluir algunas situaciones hasta ahora secularmente olvidadas pero que, en buena lógica, deben quedar bajo el manto de la acción preventiva para minorar, en lo posible, los daños a la salud sufridos por las personas trabajadoras.

En las sociedades occidentales, casi dos de cada tres personas fallecen como consecuencia de enfermedades cardiovasculares (infarto de miocardio, ictus e insuficiencia cardíaca) o de cáncer (en las múltiples especies del género de las enfermedades oncológicas). Dichos grupos de patologías, a su vez, son la principal causa de discapacidad adquirida en adultos, con las implicaciones de toda índole que esta situación supone[16].

Aun cuando los avances médicos han sido espectaculares en las últimas décadas y, de igual modo, se espera que los mismos continúen en los tiempos venideros, un mecanismo de defensa de capital importancia contra dichas patologías (y el que podría tener unos resultados más espectaculares a corto plazo) pasa por su prevención[17]. Según opiniones médicas cualificadas, la prevención de las enfermedades cardiovasculares y oncológicas podría reducir la mortalidad por estas causas en edades tempranas entre un 30 y 50%. Además, dichas medidas resultarían

[15] TASCÓN LÓPEZ, R.: "Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora", *Trabajo y Derecho*, núm. 90, 2022, págs. 5 y ss. Un estudio exhaustivo y reciente, RICOU CASAL, S: *La protección a la salud y la salud laboral en el Derecho Social*, Granada (Comares), 2024, págs. 23 y ss.

[16] Que las enfermedades cardio y cerebro vasculares y oncológicas son la principal causa de muerte constituye casi un lugar común. Si el lector desea un desglose detallado de las causas de mortalidad en España durante los últimos años, imprescindible acudir a las fuentes oficiales recogidas en www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm.

[17] Como explica uno de los médicos españoles más reputados internacionalmente, FUSTER, V.: *La ciencia de la salud*, Barcelona (Planeta), 2011, págs. 23 y ss.

sorprendentemente económicas, pues consisten, básicamente, en cuidar la alimentación y practicar ejercicio físico. Por ejemplo, la reducción significativa de las cantidades de azúcar y sal consumidas, la reducción de las grasas saturadas y (sobre todo) la eliminación de las catalogadas como "trans" y los carbohidratos refinados de rápida asimilación, la minoración del consumo de alcohol, la eliminación del tabaco, el aumento de la ingesta de frutas y verduras y la realización de 150 minutos de ejercicio moderado/medio a la semana[18].

Así las cosas, aun cuando en algunos casos dichas enfermedades vienen condicionadas por la predisposición genética de la persona a sufrirlas (respecto de lo cual solo cabe confiar en el impresionante desarrollo que las terapias génicas experimentarán en los próximos años), lo cierto es que en la mayoría de las ocasiones los hábitos de vida suponen un catalizador decisivo en la materialización de la enfermedad.

En este sentido, es común señalar como factores que favorecen la aparición de estas enfermedades los dos grandes grupos siguientes: de un lado, la falta de actividad física y la vida sedentaria; de otro, una dieta inadecuada. Ambos factores contribuyen a la aparición de un sinfín de problemas de salud, todavía no muy graves (obesidad, diabetes, hipertensión, hipercolesterolemia…) pero que merman calidad de vida y, a largo plazo, acaban provocando trastornos de salud graves e, incluso, la muerte.

La buena noticia que desde instituciones médico-sanitarias se empeñan en repetir es que estos factores son reversibles con cambios de hábitos de vida, que podrían aumentar, no sólo la esperanza total de vida, sino también la expectativa de años de vida saludable y de calidad. La mala noticia es que los adultos son extraordinariamente refractarios a cambiar hábitos de comportamiento que acaso lleven años arraigados en su forma de

[18] Entre el ingente volumen de materiales que podrían ser citados aquí, por reciente, se puede remitir a la guía elaborada por el Ministerio de Sanidad, dentro de la estrategia NAOS, AA.VV.: *Come sano y muévete. 12 decisiones saludables*, Madrid, Ministerio de Sanidad y Consumo, 2019. Sobre la estrategia NAOS, bajo el lema "come sano y muévete", no procede sino remitir a la extensa información incorporada en la página web del Ministerio de Consumo, https://www.aesan.gob.es/AECOSAN/web/nutricion/seccion/estrategia_naos.htm.

actuar y que se consideran, en no pocos caso, parte de una herencia cultural común[19].

Casi resultaría superfluo siquiera glosar las ventajas que el éxito de la perspectiva preventiva supondría tanto para el individuo (más años de vida y de mejor calidad) como, de forma refleja (pero significativa) para la Sociedad en su conjunto (menor gasto sanitario, ahorro en pensiones de incapacidad originadas "antes de tiempo"), como (y comienza aquí a atisbarse una perspectiva interesante) para la eventual empleadora de la persona concreta (reducción del absentismo laboral, mayor productividad…)[20].

En este contexto, al iuslaboralista le puede surgir la duda de, hasta qué punto, algunos de estos malos hábitos de vida que se han generalizado entre la población occidental pueden verse favorecidos por la actividad humana (tan común y habitual) como es el trabajo por cuenta ajena y hasta qué punto el sector del ordenamiento jurídico llamado a ordenarlo puede actuar para tratar de corregir esos comportamientos poco adecuados para conservar un buen estado general de salud[21].

Algunos datos, desde luego, pueden ayudar a aportar luz a tal cuestión. Así, en torno a un 60% de las personas trabajadores realizan al menos una de las tres comidas principales fuera de casa en los días laborales; y alrededor de un 30% de ellas realizan hasta dos de esas comidas principales en lugar distinto de su domicilio. Todo esto sin contar los innúmeros "pinchos", cafés y tentempiés que, a lo largo de la jornada laboral se suelen consumir por las personas trabajadoras. Entre quienes han de alimentarse fuera de casas son mayoría los que optan por comer en un restaurante de menú del día (64%) que quienes llevan sus propios alimentos desde casa para consumirlos en el lugar de trabajo (36%)[22].

---

[19] FUSTER, V.: *La ciencia de la salud*, cit., pág. 45.

[20] DEIGARD, J.: "Can worksite nutritional interventions improve productivity and firm profitability? A literature review", *Public Health*, nº 131, Vol. 4, 2011, págs. 184-192.

[21] Lúcido, al respecto, BRAY, I.: *Healthy Employees, Healthy Business: Easy, Affordable Ways to Promote Workplace Wellness*, Berkeley (NOLO), 2009, págs. 32 y ss.

[22] Estudio realizado por la Federación Independiente de Consumidores y Usuarios (FUCI), 2010; puede consultarse en www.fuci.org.

A la vista de tan apabullante realidad, nadie puede dudar de que el trabajo humano condiciona la manera de alimentarse de las personas trabajadoras y con ello su salud y, finalmente, su felicidad; así, el gran número de horas trabajadas y la distancia que en buena parte de los casos separa el domicilio del centro de trabajo (sobre todo en las grandes ciudades) son dos factores claves que contribuyen a que los profesionales hayan de alimentarse en algún lugar cercano a su puesto y con alimentos no siempre todo lo adecuados que se deberían.

Por otro lado, 2 de cada 3 personas admiten que no llevan una vida activa y que no hacen el ejercicio recomendado, pero la mitad de ellas culpan al trabajo y al ritmo de vida como causa que les impide realizar toda la actividad física que les gustaría. Sin entrar a valorar la sinceridad de quienes así contestan, lo cierto es que resulta plausible aceptar una idea intuitiva conforme a la cual, en no pocas ocasiones, resulta complicado cohonestar intereses tan variopintos como el rendimiento profesional y el cuidado personal[23].

Añádase a todo lo anterior el estrés (factor, este sí, estudiado en un sinfín de escritos que lo vinculan al trabajo y a la dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral[24]) al que en no pocos casos se hallan sometidas las personas trabajadoras y se encontrará el *cocktail* perfecto en el cual las enfermedades cardiovasculares y oncológicas encuentran su caldo de cultivo larvado pero, ciertamente, ideal.

Por tanto, y aun cuando España cuente con una esperanza de vida de las más altas entre todos los países del mundo, lo cierto es que la salud de los españoles es manifiestamente mejorable y que algunos de los factores que contribuyen al deterioro de la salud están más o menos directamente relacionados con el trabajo que la inmensa mayoría de la población

[23] Estudio realizado por INFOJOBS: *Sobre trabajo y hábitos de ejercicio*, 2019; puede consultarse en https://orientacion-laboral.infojobs.net/gimnasio-antes-despues-trabajo.

[24] Entre muchos, y por todos, MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: "Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el Trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 22, 2005, pág. 78; VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2006, págs. 19 y ss. o MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burn out y mobbing*, Salamanca (Amarú), 2005, pág. 39.

desempeña para allegar los recursos necesarios para subvertir sus necesidades vitales y familiares.

Sea como fuere, lo cierto es que, aun asumiendo que los hábitos de vida son responsabilidad personal de cada uno y que no llegan a ser aspectos típica o propiamente jurídico-laborales, son circunstancias que, como se ha dicho, vienen muchas veces determinadas o condicionadas, en gran medida, por el trabajo por cuenta ajena[25] y, en tal sentido, podrían ser denominadas *paralaborales*[26].

Tal situación, permite concluir que la salud y seguridad en el trabajo supone, a día de hoy, una materia que permite todavía un amplio campo de maniobra a aquella organización productiva que desee mostrar su responsabilidad social a través del compromiso con quienes prestan servicios, debiendo fijar una política de empresa firme y bien definida que muestre una decisión inquebrantable de llegar al fin pretendido. En particular, y como ejemplos de dicha voluntad responsable, parece oportuno apuntar dos grandes líneas de actuación:

En primer término, un cumplimiento esmerado (y no meramente formal, como por desgracia tantas veces ocurre) de la legislación preventiva constituye un elemento crucial en el intento de lograr la responsabilidad social en este punto. No en vano, la mejor opinión pasa por considerar cómo el ordenamiento preventivo conforma una "obligación de resultado"[27], habida cuenta, de un lado, difícilmente cabrá satisfacer el interés típico y primario del acreedor de salud y seguridad de un modo distinto al de mantener efectivamente su integridad física; de otro, la voluntad legal se muestra taxativa en este sentido, al exigir del empresario "cuantas medidas sean necesarias" (art. 14.2 LPRL) para lograr el fin pretendido --la efectiva evitación de todo daño--.

---

[25] WANDJEK, C.: *La alimentación en el Trabajo: Soluciones Laborales para la Desnutrición, la Obesidad y las Enfermedades Crónicas*, Ginebra (Organización Internacional del Trabajo), 2005, págs. 23 y ss.

[26] TASCÓN LÓPEZ, R.: "Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora", cit., págs. 5 y ss.

[27] CALVO GALLEGO, F.J.: *La obligación general de prevención y la responsabilidad contractual del empleador*, Madrid, (Cívitas), 1999, págs. 55 y ss.

De esta manera, aun cuando la norma defina un buen puñado de obligaciones concretas (arts. 15 y ss. LPRL), en cierto modo deja también un campo de actuación importante a la iniciativa de la empresa (y a los servicios de prevención) a la hora de descubrir e implementar (con una generosidad acorde al objetivo pretendido[28]) cuantas medidas resulten necesarias para asegurar, en cada caso concreto, la integridad física y psíquica del trabajador[29].

Sea como fuere, como segunda gran línea de actuación y superando la exigencia del tenor legal cuando las circunstancias lo requieran, la política preventiva de la empresa puede ser mejorada o completada con otras iniciativas que, en sentido genérico, han de tender también a la consecución del objetivo anunciado (la evitación del menoscabo en la salud de la persona trabajadora).

Así, la empresa socialmente responsable ha de mostrar su esfuerzo por tratar de articular medidas concretas (más allá de las legales cuando sea necesario, aun cuando la descrita amplitud de los objetivos normativos no permita identificar con total claridad donde está lo complementario y donde la especificación de lo normado) destinadas a conseguir un sistema de prevención efectivo[30].

Entre tales medidas, y a modo de mero ejemplo, muy bien podrían incorporarse algunas de las que se propugnan en el presente ensayo, como las referidas al fomento de hábitos saludables, desde el punto de vista

[28] De hecho, la evidencia estadística demuestra que cuando una empresa desarrolla una política de Responsabilidad Social, su grado de cumplimiento de la legislación preventiva es satisfactorio y, en general, el riesgo de siniestralidad desciende significativamente, HOFFMEIESTER ARCE, L.; JODAR, P. y BENAVIDES, F.G.: "Responsabilidad Social Corporativa en Salud y Seguridad en el Trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 24, núm. 1, 2006, págs. 183-198.

[29] Por todos, GÁRATE CASTRO, J.: "Manifestaciones sustantivas de la tutela a la salud laboral", *AL*, núm. 15, 1988, pág. 342.

[30] ZWSTSLOOT, G. y BOS, J.: *Desing for sustainable development: enviromental management and safety and health*, Luxemburgo (Office for Offical Publications of the European Communities), 1998, págs. 67 y ss.

alimenticio y de actividad física, así como la evitación de otros hábitos nocivos para la salud general de las personas trabajadoras[31].

Item más, en el establecimiento de estas mejoras podrá desempeñar un papel importante el convenio colectivo, de nuevo como manifestación concreta del ánimo tendencial del empresario de desarrollar una política preventiva socialmente responsable. En efecto, la norma jurídico-laboral por antonomasia puede incorporar, sin duda, compromisos que, sin ser únicamente laborales, redunden en una mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras, habida cuenta de que su inclusión dentro del contenido del convenio queda plenamente justificado, en tanto constituyen parte de esas "condiciones de trabajo y productividad" a que se refiere el art. 82.2 ET.

A partir de tal declaración legal, los contenidos de los convenios colectivos se han ampliado y diversificado mucho en los últimos tiempos, sobre todo porque los sujetos colectivos han asumido como propios ciertos intereses cuya tutela, en no pocas ocasiones, queda salvaguardada de mejor forma si son incorporados al convenio colectivo y asumidos por tanto, como compromiso indeclinable de la empresa[32].

Con esta perspectiva, se pasa del terreno de los buenos deseos al de las obligaciones jurídicamente exigibles, en tanto el contenido normativo del convenio colectivo estatutario, bien es sabido, constituye ley de necesaria observancia entre las partes, con eficacia general *erga omnes* frente a todos los trabajadores y empresarios que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación (*ex* arts. 3.3 y 82.3 ET)[33].

---

[31] ÁLVAREZ CIVANTOS, O.J.: *Mercado sostenible y responsabilidad social (Hacia la responsabilidad social de los actores sociales)*, Granada (Comares), 2006, pág. 142.

[32] BORRAJO DACRUZ, E.: "Convenios colectivos de trabajo: de los contenidos tradicionales a las nuevas materias", *AL*, T. I, 2001, págs. 85 y ss.; MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, Mª.N.: *Contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005, págs. 34 y ss. o MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R.: "Nuevas materias y temas pendientes en el contenido de los convenios colectivos", *RL*, T. II, 2001, págs. 959 y ss.

[33] Sobre su alcance, entre muchas, STCo 18/1991, de 31 de enero; en la doctrina científica, CORREA CARRASCO, M.: *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*, Madrid (Universidad Carlos III/BOE), 1997, págs. 43 y ss.

La incorporación de estos "compromisos saludables" (que el presente ensayo viene preconizando) al contenido del convenio colectivo consigue así una vinculación más intensa de los actores laborales con algunos valores que de otra manera pueden resultar demasiado abstractos, algo que, en una materia tan escurridiza como la abordada ahora resulta, sin duda, conveniente para la adecuada consecución de los fines pretendidos[34].

A grandes rasgos, las medidas que podrían ser adoptadas por las empresas en este ánimo confesado de tratar de mejorar la salud general de su plantilla podrían pasar por las siguientes líneas de actuación que procede exponer con la brevedad requerida a un ensayo de las dimensiones ahora propuestas[35], con la vista fija en las cláusulas de los convenios colectivos vigentes en España en los últimos tiempos que, quizá como precursores, han comenzado alguna de estas tareas:

I.- Medidas dirigidas a facilitar una alimentación saludable de las personas trabajadoras: como de seguro intuye el lector, la respuesta que la estructura jurídico-laboral vigente en España ofrece a la cuestión de la alimentación de las personas trabajadoras no puede ser más desolador[36]. A pesar de que, como ya se razonó páginas atrás, el trabajo es un factor determinante en el modo y manera que tienen las personas trabajadoras de planificar sus comidas diarias (con una o varias comidas fuera del domicilio los días laborales) la norma realiza una preterición casi absoluta de esta realidad. Una visión panorámica del ordenamiento laboral permite verificar la ausencia casi total de disposiciones que se refieren a la alimentación o a los hábitos de vida del trabajador.

Como única excepción habría de aludir a aquella de conformidad con la cual "siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda

[34] MERINO SEGOVIA, A.: "Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral", *Documentación Laboral*, núm. 75, 2005, pág. 59. Sin embargo, un análisis de la negociación colectiva vigente en España no permite ser excesivamente optimista sobre este particular; vid. reciente, TASCÓN LÓPEZ, R.: "La promoción de la salud laboral (y personal) en la negociación colectiva", *Lex Social*, Vol. 15, núm. 1, 2025, págs. 1 y ss.
[35] Con mayor amplitud, TASCÓN LÓPEZ, R.: "Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora", cit., págs. 5 y ss.
[36] GOIRÍA ORMAZABAL, J.I.: "Alimentación y trabajo", *La Mutua*, núm. 20, 2008, págs. 151 y ss.

de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma (tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo) de duración no inferior a quince minutos, que será de treinta si el trabajador es menor de edad y su jornada excede de cuatro horas y media" (art. 34.4 ET).

Este período de descanso, conocido tradicionalmente como "rato para el bocadillo", no será computado como tiempo de trabajo efectivo salvo pacto expreso individual o colectivo (que, por tanto, es perfectamente lícito y, una vez concertado, exigile[37]) y ha de ser necesariamente disfrutado en algún momento intermedio de la jornada, sin que pueda ser relegado al final de aquella, lo que le relegaría a mera reducción de jornada y le privaría de su naturaleza de verdadero descanso[38].

Por otro lado, y descartada (no sin dudas y vaivenes[39]) la vigencia de aquella arcana norma que obligaba a la empresa a proveer de comedores laborales a las empresas de más de 50 trabajadores (tan lejana como aquel Decreto de 8 de junio de 1938)[40], lo cierto es que el ordenamiento jurídico patrio permanece ayuno de una regulación sobre una cuestión tan relevante para alcanzar los fines ensalzados por el presente discurso.

En consecuencia, no es descabellado propugnar que quien se ocupe de realizar las tareas preventivas habrá de incorporar los particulares riesgos que dicha actividad comporta en la correspondiente evaluación (hasta la fecha "asignatura pendiente" en el desarrollo de la actividad preventiva),

[37] Al respecto, STS 24 enero 2000 (Recurso de Casación núm. 2600/1999).
[38] STS 6 marzo 2000 (Recurso de Casación núm. 1217/1999).
[39] Pues, inicialmente, la Sala IV del Tribunal Supremo la consideró vigente. Tal conclusión queda justificada por "la no vulneración de los principios constitucionales de las cuestionadas normas en los concretos extremos que ahora nos afectan (disposición derogatoria punto 3 Constitución, su falta de derogación expresa o tácita por otras normas infraconstitucionales posteriores (art. 2.2 Código Civil) y su no sustitución por la posible normativa de desarrollo de la LPRL, como posibilita su art. 6, ni por la negociación colectiva (art. 3 Estatuto de los Trabajadores), lo que no ha acontecido en el presente caso, obliga a entender que se mantiene su vigencia, y a declarar que la doctrina jurídicamente correcta sobre este extremo es la que se contiene en la sentencia referencial", STS 26 diciembre 2011 (Recurso de Casación UD núm. 1490/2011) y 19 abril 2012 (Recurso de Casación UD núm. 2165/2011).
[40] STS 13 diciembre 2018 (Recurso de Casación núm. 2262/2017).

implementando cuantas medidas resulten necesarias y convenientes para tratar de eliminarlos o, al menos, reducirlos (arts. 3, 14 y 15 y ss. LPRL)[41].

En este sentido, las opciones, desde luego, son variadas para la empresa[42]; desde tratar de articular un lugar físico en el centro de trabajo que actúe de lugar de comedor donde las personas trabajadoras puedan ingerir alimentos adecuados (bien que hayan llevado de casa, bien que se sirvan a precios módicos, siempre y cuando el tamaño de la empresa permita asumir la gestión de tal tarea); hasta concertar con restaurantes cercanos al lugar de la prestación los famosos "vales comida" (cuya cuantía merecerá, empero, la consideración de partida extrasalarial, salvo que su abono se realice de forma regular e incondicionada, en cuyo caso se convierte en salario en especie[43]) que deban incluir en todo caso menús saludables (que contemplen entre sus opciones, al menos, un primero "de cuchara" o ensalada, un segundo de carne o pescado magros y un postre en forma de fruta); pasando por la necesidad de sustituir las opciones poco adecuadas (bebidas carbonatadas, snacks salados, bollería…) de las máquinas de vending que se puedan instalar en la empresa, por otras más saludables (agua, frutos secos no salados, frutas…)[44].

En este sentido, procede parar mientes en la necesidad de que los poderes públicos y las autoridades sanitarias fomenten también estos menús (y, desde luego, iniciativas hay en este sentido[45]), ofreciendo sellos y distinciones de "establecimiento saludable" a aquellos restaurantes que se

---

[41] SOBRINO GONZÁLEZ, G.M.: "El infarto de miocardio como accidente laboral *in intinere* y como accidente de trabajo en misión", *RL*, núm. 2, 2004, pág. 47 o FERNÁNDEZ COLLADOS, Mª.B.: "La presunción de laboralidad del apartado 3 del art. 115 LGSS y el accidente en misión", *AS*, T. IV, 2004, pág. 422.

[42] LEIGHTON, F. *et alii*: "Impacto en la Salud de Dieta Mediterránea implementada en el Trabajo", *Public Health Nutrition*, núm. 12, Vol. 9, 2009, págs. 1635 y ss.

[43] STS 3 octubre 2013 (Recurso de Casación núm. 1678/2012).

[44] HENRIQUE, D.; MOURA, K., LOBO, D: "The influence of the availability of fruits and vegetables in the workplace on the consumption of workers", *Nutrition & Food Science*, núm. 40, Vol. 4, 2010, págs. 20-25 o HOUGHTON, J.; NECK, C. y COOPER, K.: "Nutritious food intake: a new competitive advantage for organizations", *International Journal of Workplace Health Management*, núm. 2, Vol. 2, 2009, págs. 161-179.

[45] Quizá, en este sentido, la principal iniciativa que merece ser destacada venga dada por la *Red Española de Empresas saludables*, constituida en el seno del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y en funcionamiento desde el año 2013.

avengan a ofertar opciones adecuadas en sus menús para una correcta alimentación de quienes hacen uso de estos establecimientos a diario, que, como a buen seguro intuye el lector, normalmente son personas trabajadoras, por las circunstancias ya descritas en el inicio del presente discurso y que resulta ahora ocioso repetir[46].

II.- Fomentar la realización de actividad física por parte de las personas trabajadoras: como ya se ha dicho páginas atrás, además de la alimentación, uno de los talones de Aquiles de la salud de las personas occidentales viene dado por el estilo de vida sedentario. También ha sido puesto de manifestó cómo las jornadas de trabajo largas y extenuantes suelen ser una de las principales causas que coadyuvan a la inactividad física de las personas trabajadoras. En este contexto, y en un intento por encontrar más teselas que contribuyan a construir el mosaico de la buena salud de las personas trabajadoras (y, de forma refleja, coadyuvar a su felicidad), no es descabellado pensar en que la organización productiva pueda pensar en tratar de fomentar que esa actividad física tan necesaria para la buena salud de su plantilla se pueda realizar de una forma más o menos integrada con (o anudada a) la actividad laboral.

Téngase en cuenta que el ejercicio recomendado por la OMS no es excesivamente dificultoso de realizar: 150 minutos semanales de ejercicio aeróbico moderado a medio (caminar, montar en bici, bailar…), lo que arroja un saldo no demasiado exigente de 30 minutos diarios durante los 5 días normalmente laborable, y que, a ser posible se combinen con otros ejercicios de fuerza y flexibilidad (pesas, yoga, pilates…).

Existen abrumadoras evidencias científicas de que la práctica regular de estos moderados y razonables niveles de ejercicio (pues tampoco se trata de que cada persona haya de estar en condiciones de abordar con éxito una maratón) retardan los efectos del envejecimiento y contribuye a conservar durante más tiempo un adecuado estado de salud[47].

---

[46] Procede destacar, en este sentido y entre otras, la iniciativa AMED, que identifica y distingue a los establecimientos promotores de la dieta mediterránea. *Vid.* http://www.amed.cat/es/amed.phpág.

[47] Entre muchos, CORDERO, A.; MAISÁ, Mª.D. y GALVE, R.: "Ejercicio físico y salud", *Revista Española de Cardiología*, Vol. 67, núm. 9, 2014, págs. 1016 y ss.

Nuevamente en este punto el tamaño y circunstancias de la empresa juegan como elemento decisivo en el modo y manera en que el empleador puede implicarse en el fomento de la actividad física entre su pernal. Así, aquellas empresas con un tamaño suficiente, pueden plantearse la instalación de Gimnasios en el propio centro de trabajo, los cuales, junto a otros elementos como guarderías que permitan la conciliación o economatos, acaban por convertirse en santo y seña de la empresa responsable y fomentando la satisfacción de la plantilla.

En efecto, la instalación de un gimnasio en la empresa, allí donde sea razonablemente posible, permitirá que las personas trabajadoras puedan hacer uso de ellos de forma fácil e integrada en su horario de trabajo; incluso puede la empresa valorar la concesión de pausas o permisos intra-jornada para quienes deseen utilizarlos. Al contar con esta facilitación, a buen seguro una parte importante de la plantilla se verá motivada a comenzar un programa de ejercicios que redundarán en beneficio de su salud y, de forma refleja, del bienestar social y la productividad empresarial[48].

Con todo, es menester reconocer que esta opción solo está al alcance de empresas de un tamaño considerable; aun así, las organizaciones productivas más pequeñas también tienen a su alcance otras vías para contribuir a fomentar la actividad física entre su personal. Así, por ejemplo, la concesión de bonos o vales para gimnasios que se encuentren en los aledaños del centro de trabajo pueden ser incorporados en los programas de obra social de la empresa o en los convenios o pactos colectivos, pudiendo ser, de nuevo, una interesante forma de salario en especie que una parte significativa de las personas trabajadoras agradecerían sobremanera.

Incluso si la empresa no pudiera o no quisiera asumir los gastos derivados de las medidas anteriores, aún le quedan opciones más económicas de fomentar la actividad física entre su plantilla, cuales son algunas tan sencillas como las consistentes en preconizar la asistencia al centro de trabajo caminando. Desde luego, no puede la empresa decidir e imponer cómo ha desplazarse el trabajador (aun cuando ya empiezan a verse

[48] DEIGARD, J.: "Can worksite nutritional interventions improve productivity and firm profitability? A literature review", cit., págs. 184-192.

exigencias contractuales en este sentido en los países nórdicos[49]), pero sí puede fomentarlo y facilitarlo. Así, entre otras, quizá quepa pensar en la concesión de permisos para ir y volver caminando o en bicicleta al lugar de trabajo, que, acaso, y cuando la distancia sea muy grande, puedan asumir de forma compartida la empresa y el trabajador (por ejemplo, si el desplazamiento estimado de ida y vuelta suma 40 minutos, descontándose 20 del tiempo de trabajo).

De igual modo, puede resultar muy útil que la empresa fomente los "descansos activos y saludables", esto es, que en las breves pausas intra-jornada, la persona trabajadora aproveche para dar un paseo al aire libre, o para realizar una pequeña tabla de estiramientos que mejoren el desenvolvimiento corporal y ergonómico, acompañados, acaso y como ya se razonó, de un tentempié saludable.

Esto supondría unas ventajas evidentes para los trabajadores[50] quienes, de un lado, ven facilitada de modo importante su vida cotidiana y obtienen un importante abaratamiento en sus gastos corrientes de desplazamiento; de otro, reducen notablemente los riesgos de sufrir un accidente *in itinere* [con una minoración de los gastos que, a modo de prestaciones de Seguridad Social, soporta toda la colectividad], evitando asumir como propios los riesgos de retrasos derivados de atascos y problemas de tráfico, cada vez, por desgracia, más frecuente en las grandes ciudades; en fin y a la postre, ven mejorado notablemente su estado de salud y condición física, objetivo central de análisis del presente ensayo[51].

III.- Fomento del abandono de hábitos nocivos por las personas trabajadoras: la actitud de la empresa proactiva dirigida a mejorar la salud de los trabajadores puede encontrar señera manifestación en el intento por mejorar otros hábitos de vida que contribuyen a un deterioro rápido y demostrado de la salud de las personas trabajadoras. En efecto, el abuso del

---

[49] MAES, L., *et alii*: "Effectiveness of workplace interventions in Europe promoting healthy eating: a systematic review", *European Journal of Public Health*, núm. 21, 2011, págs. 23 y ss.

[50] HEUSSNER, S.: *Fit To Succeed: Make Health and Wellness Your Competitive Advantage,* Forest Row (NH Publishing), 2008, págs. 22 y ss.

[51] VOZMEDIANO, J.: *Hacia unas urbes ecológicas y sostenibles*, Madrid (Instituto de Ecología y Mercado), 2002, págs. 272 y ss.

alcohol, el tabaquismo y el consumo de sustancias estupefacientes son hábitos, por desgracia relativamente extendidos en la sociedad española, que, sin duda, merecen una cierta reflexión desde el punto de vista de la empresa responsable preocupada por la salud de su plantilla.

No se trata, desde luego, de que la entidad trate de intentar controlar la conducta extralaboral del trabajador --algo claramente lesivo del derecho a la intimidad, de la cual inespecíficamente es titular el empleado[52]--, sino, precisamente, que la organización productiva trate de ayudar a quien puede verse afectado por un problema personal más o menos grave[53].

En este sentido, un primer paso obvio consiste en que la empresa favorezca entre su personal la asistencia a cursos de deshabituación tabáquica o de consumo responsable de alcohol. Quizá un mayor grado de implicación llegue a suponer que sea la propia empresa la que financie y organice dichos instrumentos e, incluso, premie con algún tipo de beneficio laboral la consecución demostrada del objetivo del abandono del hábito tóxico. De tales perspectivas sí que se hace eco la negociación colectiva española desde hace varios lustros, al albur de la legislación (nacional y autonómica) en materia de lucha contra las adicciones y drogodependencias, aunque quizá ahora quepa detectar menos ejemplos que en el pasado.

Ahora bien, en algunos casos el consumo de estas sustancias no será una mera inconveniencia capaz de provocar problemas de salud a medio o largo plazo, sino un adicción acreditada de devastadoras consecuencias no sólo ya para la salud, sino para la vida social y familiar de la persona afectada[54], en cuyo caso quizá la empresa responsable pueda implementar alguna actuación más intensa[55].

---

[52] Como reconocen GOÑI SEIN, J.L.: *El respeto de la esfera privada del trabajador*, Madrid (Civitas), 1989, pág. 109 o DE VICENTE PACHES, F.: *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, Madrid (CES), 1998, págs. 299 y ss.

[53] JENKINS, R.; PEARSON, R. y SEYFANG, G.: *Corporate responsibility and labour rights: codes of donduct in the global economy*, Londres (Earthscan publications), 2002, págs. 23 y ss. o NEAL, C.: "A conscious change in the workplace", *Journal of Quality & Participation*, Vol. 22, Issue 2, 1999, págs. 27-32.

[54] GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", *Labor Law Journal*, abril, 1990, págs. 214-221.

[55] ÁLVAREZ CIVANTOS, O.J.: *Mercado sostenible y responsabilidad social (Hacia la responsabilidad social de los actores sociales)*, cit., p. 142.

Como bien es sabido, el ordenamiento laboral proporciona una vía fácil para permitir a la empresa librarse del problema, en tanto contempla como justa causa de despido disciplinario los supuestos de embriaguez habitual o toxicomanía, siempre y cuando quede acreditado que repercuten negativamente en el trabajo y se pruebe la gravedad de la conducta, de modo tal que ésta no sea esporádica u ocasional (art. 54.2.f ET)[56].

Sin embargo, tal solución, perfectamente legal y quizá incluso razonable desde un punto de vista estrictamente productivo, resulta poco satisfactoria desde una perspectiva de valoración integral de la persona, ínsita a cualquier política de Responsabilidad Social Corporativa. En realidad, tales supuestos constituyen una oportunidad magnífica para que la empresa muestre su compromiso social y trate de facilitar soluciones al problema sufrido por su empleado[57].

En este sentido, un enfoque adecuado del problema quizá permitiera distinguir con nitidez entre la embriaguez y el alcoholismo[58], reputando éste como enfermedad[59] que, más que justificar el despido, haya de habilitar un intento serio en aras de la curación. Ciertamente, la actitud habitual de la empresa no ha sido especialmente satisfactoria ante este problema, pues, de un lado, y con carácter general, son muchas las organizaciones en las cuales de manera implícita o explícita se incita al consumo del alcohol [con un evidente matiz social, relacionado, en ocasiones, con la propia actividad institucional de la entidad: reuniones y congresos, comidas y cenas…], pero, al tiempo, se considera al operario afectado por un problema de adicción como alguien poco recomendable[60].

---

[56] Por extenso, dando cuenta de una abundante jurisprudencia, CISCART BEÀ, N.: *El despido por embriaguez y toxicomanía*, Barcelona (Bosch), 1998, pág. 104.

[57] FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol o drogas", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 365/366, 2013, págs. 135 y ss.

[58] ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª.E.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 447.

[59] TAYLOR, N.: "Alcoholism: disease or willful misconduct", *Journal of Psychiatry*, Issue 791, Vol. 2, 1990, págs. 273 y ss.

[60] GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", cit., pág. 215.

Por buscar algunas consecuencias concretas que destila lo afirmado, la actitud de una empresa responsable pasa por, en primer lugar, tratar de evitar en el seno de la organización cualquier comportamiento o hábito que pueda conducir a sus empleados hacia alguna situación de dependencia de sustancias tóxicas[61]. Entre ellas, sin duda, cabría aludir tanto a las relaciones sociales (cenas o comidas de empresa o con clientes, *afterworks*…) sistemáticamente acompañadas de alcohol, como a la imposición de unos ritmos de trabajo tan estresantes e insoportables que requirieran de algún tipo de estimulante para ser sobrellevados (piénsese en aquel tópico conforme al cual, en sus orígenes, se relacionaba el consumo de ciertas drogas con las categorías profesionales propias de los altos directivos y/o ejecutivos de las grandes compañías).

En no pocas ocasiones (sobre todo en determinados sectores), el planteamiento correcto de la cuestión exigirá presentar el alcoholismo o la drogadicción como un riesgo laboral (o, al menos, relacionado con el trabajo), perfectamente encuadrable en la pertinente evaluación llevada a cabo por el servicio de prevención de la empresa. En consecuencia, deberá ir acompañada de aquellas medidas destinadas a evitarla, entre las cuales probablemente quepa aludir de forma principal a las campañas educativas, mediante las cuales informar y formar a los trabajadores de los gravísimos riesgos para la salud aparejados a hábitos tan poco saludables[62].

Un problema evidente para la organización productiva que quiera colaborar con sus trabajadores para tratar de superar una determinada adicción puede venir dado por la detección del problema. Evidentemente, algunas conductas derivadas de la adicción pueden ser manifiestas, permitiendo una identificación rápida; sin embargo, en algunos casos es posible que permanezcan ocultas (e, incluso, sean sistemáticamente negadas

[61] A día de hoy no está muy clara cual es la verdadera etiología de las adicciones. En cualquier caso, se puede considerar que existe cuando una persona no es capaz de abstenerse de tomar una cierta cantidad de una determinada sustancia durante un período regular de tiempo, padeciendo síntomas de ansiedad y malestar cuando es privado de dicha sustancia. Frente a tal problema, la mejor solución pasa por seguir un tratamiento de desintoxicación y, posteriormente, mostrar una abstinencia total hacia aquella sustancia. Por todos, PEELE, T.: *The meanig of Adiction: compulsive experience and its interpretation*, Lexintong (Heath & Co), 1995, págs. 111 y ss.

[62] GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", cti., pág. 216.

como problema por el afectado), y sólo puedan ser descubiertas a través de exámenes médicos que, potencialmente, suponen una amenaza para la intimidad y dignidad del operario y, además, requieren su consentimiento, *ex* art. 26 LPRL.

Tan sólo bajo una interpretación propia de equilibristas del Derecho se podría considerar que, cuando el empresario tenga sospechas razonables de las conductas adictivas de los trabajadores, concurre una de aquellas situaciones que (real o potencialmente) pueden poner en peligro la integridad del trabajador o de sus compañeros (art. 22 LPRL), justificando así una prueba forzosa que determinara la presencia de sustancias adictivas[63].

Cuando, por desgracia, se verifique que el riesgo se ha materializado y algún trabajador padece una determinada adicción, la empresa responsable no ha de lavarse las manos, sino que ha de participar de forma activa en la solución del problema; desde luego, pocas personas se hallan en mejor situación que el empresario para influir positivamente sobre el trabajador, por cuanto lo último que desea una persona que se sabe en dificultades es perder su empleo.

En cualquier caso, una mera prohibición o admonición empresarial rara vez se revela como un medio efectivo para evitar la recaída del trabajador. Más bien parece necesario que el empresario responsable se decida por invertir en la instrumentación de tratamientos completos de desintoxicación, concediendo entre tanto al empleado una suspensión del contrato de trabajo, con derecho de reserva del puesto de trabajo para permitir su reincorporación una vez superado el procedimiento[64].

En este sentido, procede recordar cómo existe una profusa normativa dirigida a combatir la drogadicción, de acuerdo con la perspectiva hasta ahora descrita, que ha venido tratando de fomentar "acuerdos entre organizaciones empresariales y sindicatos que vayan encaminados a la reserva de puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras

[63] BIBLE, S.: "Employee urine testing and the Federal Appeals Court", *American Business Law Journal*, Issue 6, Vol. 2, 1998, págs. 701 y ss.
[64] GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", cit., pág. 221.

drogodependientes durante su proceso de recuperación, y al desistimiento del ejercicio de las potestades disciplinarias que reconoce la legislación laboral en los casos de problemas derivados del abuso de drogas"[65].

Haya norma paccionada que recoja tales obligaciones o se trate de una iniciativa del empresario individual responsable, lo cierto es que la organización productiva puede (y debe) desarrollar una actividad sumamente útil en auxilio y socorro de quien se encuentra en una difícil situación vital. Sólo con una actitud de esta índole podrá la empresa contribuir de forma precisa a combatir un problema de hondo calado social, que, aun cuando su incidencia trasciende la frontera de las relaciones laborales, presenta importantes implicaciones para el mundo del trabajo y respecto de la cual, hasta ahora, se puede observar una actitud poco apropiada por parte de los empleadores[66].

IV.- Promoción en la empresa de una adecuada política de salud mental. En este sentido, es menester parar mientes en que constituye una afirmación rayana con el tópico indicar que los estilos de vida modernos (caracterizados por el estrés y la prisa) así como la incorporación masiva de las nuevas tecnologías al contexto productivo ha causado una profunda trasformación de los modos y maneras de trabajar y, previsiblemente y a ritmo acelerado, lo continuará haciendo en los tiempos que están por venir[67].

De forma refleja, resulta no menos evidente que este mentado proceso de digitalización de los entornos laborales --que se ha generalizado virtualmente a todos los ámbitos y sectores productivos-- ha trocado significativamente los riesgos a los que las personas trabajadoras se encuentran expuestos, afectando de forma muy evidente (ante la superación

---

[65] Dando cuenta profusa de todo este sistema de normativas autonómicas, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol o drogas", cit., págs. 135 y ss.

[66] GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", cit., pág. 221.

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

de muchos de los riesgos físicos por mor de la mejora técnica) a los aspectos psico-sociales[68].

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

Este olvido secular --reflejo de una actitud social que de igual modo sólo en tiempos recientes ha comenzado a cambiar-- ha encontrado una primera y oportuna reacción desde la doctrina científica, que ya ha analizado la situación y comenzado a proponer los necesarios cambios de perspectiva en el abordaje de la prevención y tutela de los riesgos profesionales en general, y de la salud mental en particular, de las personas trabajadoras en el contexto laboral digital[69].

En efecto, es preciso recordar cómo, si bien los riesgos psicosociales en general, y los vinculados al uso (y abuso) de la tecnología en el entorno laboral en particular, han existido virtualmente "desde siempre", el actual panorama ha intensificado "su incidencia y magnitud"[70], evidenciándose un incremento exponencial de los casos de enfermedades vinculadas a la salud mental de las personas trabajadoras, lo que lleva a abogar por la búsqueda de un equilibrio no siempre fácil entre salud y

[68] Entre otros muchos, RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos de carácter psicosocial*, Granada (Comares), 2009, pág. 16.

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

[70] RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores: aspectos preventivos y reparadores", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, núm. 2, 2021, pág. 21.

productividad (gráficamente, equilibrar los intereses entre "cabezas y corazones" y "cartera")[71].

En este sentido, sin caer en absurdas demonizaciones de la tecnología (ecos y reminiscencias de aquel ludismo surgido en los albores de la primera revolución industrial que aparecen ahora contra su versión digitalizada 4.0), procederá buscar los instrumentos y cauces de actuación que permitan cohonestar los notables incrementos de las capacidades que proporciona la nueva herramienta digital con los necesarios cuidados del bienestar (físico y mental) de las personas trabajadoras[72].

Bien es cierto que la tecnología, en sí misma, es neutral o inocua y, al fin y al cabo, sus efectos (buenos o malos) dependen primordialmente del uso que a la misma se dé por quienes la utilizan; no lo es menos que un altísimo porcentaje de las personas que sufren trastornos de salud mental vinculan su patología, de forma directa o indirecta, con los aspectos relacionados con el trabajo y, en particular, con el uso desordenado de la herramienta tecnológica[73].

Esta realidad llevará a plantear como necesario un cambio de planteamiento en la manera de afrontar la prevención de riesgos, que se integre de lleno en el propio proceso productivo y, desde planteamientos proactivos, trate de encauzar (y, cuando sea necesario, limitar) el uso tecnológico a aquello que resulte adecuado al proceso productivo, pero buscando, al tiempo, el bienestar emocional de las personas trabajadoras[74].

---

[71] MOLINA NAVARRETE, C.: "Redescubriendo el lado humano de los riesgos globales y su proyección en la actualidad jurídico-laboral: cuidar cabezas y corazones sin descuidar carteras", *Revista Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 437-438, 2019, págs. 13 y ss.

[72] MIÑARRO YANINI, M.: "La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo", *Documentación Laboral*, núm. 119, 2020, pág. 19.

[73] ARRUGA SEGURA, M.C.: *La transformación digital en las relaciones laborales y en la organización del trabajo*, Madrid (La Ley), 2020, pág. 95.

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

Semejante tarea exige verificar que las innovaciones tecnológicas traen aparejadas, amén de cuantiosos incrementos de la productividad, no menos numerosos "estresores mentales que provocan un crecimiento de la tensión psicológica vivida y experimentada por la persona trabajadora"[75].

Por tanto, la optimización del rendimiento empresarial no puede convertirse en exclusivo Santo Grial de los procesos productivos[76], debiendo tenerse en cuenta, obviamente, los referidos factores en el proceso de prevención de riesgos pues, de lo contrario, el resultado predecible vendrá dado por la aparición de trastornos tales como la ansiedad, el estrés (tecnoestrés, en sus diversas modalidades; tecno-adicción, tecno-ansiedad, tecno-fobia y tecno-fatiga), la fatiga crónica (*burn out*), la depresión, los trastornos adaptativos y un largo etcétera de problemas vinculados a la salud mental de las personas trabajadoras[77].

En este sentido, es menester dar cuenta de cómo el panorama está cambiando, y son numerosos los llamados de atención sobre el particular; por citar alguno reciente y significativo, la resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre salud mental en el mundo laboral digital[78]. Asimismo, es necesario recordar que tal perspectiva ha de ser asumida sin ambages por la negociación colectiva, tal y como se desprende

---

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

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

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

[78] Al respecto, permítase la remisión a TASCÓN LÓPEZ, R.: "Reflexiones a partir de la resolución del parlamento europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital", *Revista Crítica de Derecho del Trabajo*, núm., 2022, págs. 39 y ss.

el Capítulo VII del *V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*, conforme al cual presenta particular importancia en el momento actual "incluir programas de formación e información sobre los riesgos del uso de las nuevas tecnologías del trabajo y las medidas preventivas a adoptar frente a los mismos, además de criterios de buenas prácticas respecto a la digitalización".

Sin duda, una primera medida pasaría por incorporar expresamente pruebas relativas a los riesgos psicosociales vinculados a la tecnología en el reconocimiento médico anual que la empresa ha de realizar a su plantilla como consecuencia del deber de velar por la vigilancia periódico de su estado de salud[79].

Bien es cierto que el uso del reconocimiento médico como cauce preventivo de la enfermedad mental no está exento de problemas; de un lado, médicos, en tanto en cuanto aún no están muy claros los instrumentos de detección precoz de tale patologías (las pruebas diagnósticas concluyentes dejan paso aquí a meras exploraciones psicopatológicas[80]); de otro, jurídicos, pues el art. 22 LPRL operará como un límite concreto que circunscriba el ámbito de intromisión a aquello que sea razonable en una situación concreta dada[81].

En este sentido, el consentimiento de la persona afectada será el mejor aval para la lícita realización de pruebas dirigidas a indagar en su estado de salud mental, aun cuando no cabe desconocer que, en ciertos casos, pueden llegar a concurrir algunas de las excepciones en los que el

[79] CAVAS MARTÍNEZ, F.: "Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales", en AA.VV. (SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., Dir.): *Los riesgos psicosociales. Teoría y práctica*, Pamplona (Aranzadi), 2006, pág. 104.

[80] Por lo que, en gran medida, la entrevista clínica en la que, cuestionario mediante, el sujeto expresa su propio parecer es la herramienta clave en la detección y diagnóstico de este tipo de patologías; lo que, de un lado, deja margen de incertidumbre e infra-diagnóstico y, de otro, abona el terreno al fraude para quien puede consultar una determinada sintomatología a golpe de click en Internet. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores: aspectos preventivos y reparadores", cit., págs. 37 y ss.

[81] POQUET CATALÁ, R.: "Vigilancia de la salud, poder de dirección empresarial y derecho a la intimidad del trabajador. Un triángulo conflictivo", *Lex Social*, Vol. 10, núm. 1, 2020, pág. 384.

mismo deviene obligatorio (que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o que su estado de salud pueda constituir un peligro para él mismo o para los demás), siempre y cuando las pruebas clínicas estén justificadas en función de las circunstancia[82]; principalmente, en este caso, a lograr que la falta de recalibrado de las circunstancias profesionales pueda terminar por producir un daño severo en la salud mental del trabajador, incluso, en los casos más graves, el suicidio[83].

Además, y por si duda hubiere, las informaciones obtenidas han de servir, tan solo, y habida cuenta el empresario tiene derecho únicamente a conocer las "conclusiones" extraídas de la realización de las pruebas, para reordenar la actividad productiva cuando sea necesario para garantizar el estado de salud de la persona trabajadora[84]; en modo alguno pueden ser siquiera conocidas por la empresa aquellos datos de salud que, en último término, pudieran servir para tomar otras decisiones perjudiciales que, a la postre, acabarían por merecer la calificación de discriminatorias[85].

Por otro lado, el derecho a la desconexión se presenta como un adecuado garante de la salud mental, en tanto en cuanto, es bien sabido que un adecuado descanso, verdaderamente libre de injerencias y preocupaciones profesionales, es una de las mejores garantías para lograr evitar todas las patologías mentales vinculadas al estrés y la ansiedad[86].

---

[82] Como se desprende de la STCo 196/2004, de 15 de noviembre.

[83] Que podrá llegar a ser contingencia profesional, aun cuando queda sometido a las ya referidas limitaciones de apreciación de la misma en el Derecho español. Al respecto, SÁNCHEZ PÉREZ, J.: "La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial", *Actualidad Laboral*, núm, 9, 2013, págs. 1150 y ss. o JURADO SEGOVIA, A.: "Suicidio y accidente de trabajo", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 183, 2016, pág. 313.

[84] SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: "La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004, pág. 153.

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

[86] Una reflexión temprana sobre esta idea en TASCÓN LÓPEZ, R.: "El derecho de desconexión del trabajador una vez acabada su jornada", *Trabajo y Derecho*, 2018, págs. 17 y ss.

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

Ambas dificultades encuentran remedio significativo en el descanso, remedio secular objeto ya de las primeras normas del Derecho Social decimonónico, que redescubren ahora su sentido en la era digital. Mas, para que el mismo actúe como verdadero remedio eficaz frente al estrés, es necesario que venga acompañado de la salvaguarda del derecho de desconexión, que se convierte así, no sólo en un derecho subjetivo del trabajador (plasmado en tanto el art. 20.3 ET como en el art. 88 LOPD y GDD), sino también en un mecanismo preventivo a utilizar por la organización productiva[87].

Item más, otra medida que la empresa puede puede adoptar para mejorar el desenvolvimiento emocional en su organización reside, a juicio de quien firma estas páginas, en racionalizar el control tecnológico efectuado sobre la plantilla. En efecto, pocas dudas caben que el contexto digital ha elevado las posibilidades de control hasta niveles rayanos con la ciencia ficción; igualmente indubitado es que un control laboral permanente y exhaustivo como el que la tecnología permite (y en no pocos casos las empresas desarrollan) acaba por someter a la persona trabajadora a una tensión difícilmente soportable, capaz de menoscabar su estabilidad emocional y general una carga estrés y ansiedad inaceptables[88].

---

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

[88] Entre los múltiples trabajos sobre este asunto, DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E.: "La segunda sentencia del TEDH en el caso *Barbulescu* y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador", *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2018, págs. 19 y ss.; TASCÓN LÓPEZ, R.: "Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 415, 2017, págs. 53 y ss. o PRECIADO DOMENECH, C. H.:

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

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

Una medida preventiva adicional puede ser la formación digital, siempre y cuando la misma haya sido planificada de forma calmada y adaptada debidamente al contexto productivo y a la persona afectada. Dicha formación permitirá al trabajador o trabajadora familiarizarse de forma amable con la tecnología y destierra riesgos de despido por falta de adaptación, que son hoy una terrible fuente de estrés.

En fin, como colofón al presente apartado, cabe propugnar que, en su perspectiva preventiva, la empresa trate de desarrollar cuanto se ha venido a denominar una preocupación "integral" por la salud de la persona trabajadora, algo que alcanza a distintos aspectos del desenvolvimiento profesional (y aún vital) de quien presta servicios por cuenta ajena (tales como el fomento de hábitos de vida saludables) y, por cuanto ahora ocupa, presenta una línea de actuación muy interesante en lo relativo a la salud mental de la plantilla de la organización productiva[89].

"Comentario de urgencia a la STEDH de 9 de enero de 2018: caso López Ribalta y otros contra España", *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2018, págs. 41 y ss.

[89] TASCÓN LÓPEZ, R.: "Hacia la protección integral de la salud de la persona trabajadora", cit., págs. 3 y ss.

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

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

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

2. El dinero (y otras cosas económicamente valiosas)

Que el trabajo humano se presta (en la inmensa mayoría de los casos, y a salvo estrambóticos supuestos de "millonarios vocacionales") como medio para lograr allegar los recursos necesarios para subvertir las necesidades económicas de la persona trabajadora y de su familia es una verdad tan evidente que poca explicación adicional necesita. Por si duda hubiere, procede recordar que esta situación, ni desdibuja la nota de voluntariedad que tradicionalmente se predica del trabajo asalariado, ni,

mucho menos, anula el consentimiento prestado en la concertación del vínculo laboral[90].

El hecho de que el dinero sea necesario (de forma casi podría decirse que natural en las sociedades modernas, superados estadios iniciales de trueque o asunción tribal comunitaria de la provisión de los bienes más básicos) para satisfacer necesidades humanas, hace que, desde luego, sea también un factor muy relevante en el grado de felicidad experimentado por una persona.

Ahora bien, la obtención de dinero y su repercusión en la felicidad del individuo tiene un desenvolvimiento peculiar, que podría tratar de representarse gráficamente a través de una curva, que esta vez presenta forma de "U" invertida, trazada a partir de un eje de abscisas en las que se valora el nivel de ingresos económicos y otro de ordenadas en el que aparece reflejado el grado de felicidad alcanzado.

En efecto, la persona que carece de unos mínimos ingresos (y, a salvo los programas públicos de ingresos mínimos y rentas vitales) padece una situación subjetiva de gran angustia vital (por tanto, su índice de felicidad está en mínimos), sin duda derivada de las privaciones materiales a las que tal situación le conduce. A medida que una persona consigue ganar algo más de dinero, esas primeras unidades monetarias adicionales provocan una gran subida en la curva de la felicidad, pues, evidentemente, permiten abordar las complicaciones y necesidades de la vida con un mayor desahogo.

Ahora bien, esa correlación entre mayores ingresos e incremento de la felicidad no se mantiene indefinidamente; hay un punto de inflexión donde la curva de la felicidad se estanca y obtener más dinero ya no contribuye significativamente a una mayor felicidad. Ese punto óptimo, aun cuando es un tanto impreciso y lógicamente varía en función de países (incluso territorios dentro del mismo país) y expectativas sociales, puede quedar situado en unos 75000 dólares anuales en los EE.UU., lo cual, trasladado al ámbito patrio y *grosso modo*, podríamos situarlo en unos 60000 euros anuales.

---

[90] MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Tecnos), 2024, pág. 23.

Por encima de tales emolumentos, una subida de ingresos ya no suele venir acompañada de un correlativo incremento de la felicidad experimentada. Antes al contrario, si seguimos avanzando en el eje de ordenadas de nuestra hipotética curva, las personas que atesoran grandes ingresos y riquezas, muy a menudo, tienen dificultades para gestionarlos (problemas burocráticos --sobre todo con el fisco--, estrés, temor a perder el estatus alcanzado, adicciones, desestructuración familiar…) que, a menudo, suelen conducir a un descenso de la sensación de felicidad en el eje de abscisas.

Además de la cantidad de dinero, también resulta muy relevante el modo de obtenerlo: no es igual haber sido agraciado con un premio en la lotería (lo cual, de forma paradójica, a largo plazo --y una vez despilfarrado el montante obtenido-- suele traer aparejado un empeoramiento de la situación personal) que haberlo obtenido en el ejercicio de una profesión vocacional en la que se ha obtenido además un reconocimiento y prestigio (lo cual supone las mayores cotas de satisfacción subjetiva).

Tales ideas, desde luego, encuentran una interesante y significativa implicación desde el punto de vista jurídico laboral. En tal sentido, el establecimiento de un Salario Mínimo Interprofesional, evidenciado por el texto constitucional a partir de su referencia a una "retribución suficiente" (art. 35 CE) y exigido por el ordenamiento laboral en el art. 27 ET y en los sucesivos decretos de salarios mínimos anuales, parece claro que contribuye a esa sensación de mínimo ingreso que conduce al desahogo y bienestar material (y, de forma refleja, a un cierto nivel de felicidad), aun cuando habrá que tomar en consideración otras muchas variables para saber si es o no adecuado y satisfactorio el montante establecido en un momento histórico concreto[91].

Así, la subida que ha experimentado en los últimos años en España resulta, sin duda, muy significativa (más de un 40% desde los 859 euros mensuales, recogidos en el año 2018, hasta los 1184 euros del año 2025), y será considerada muy satisfactoria por quienes, encontrándose en la franja

[91] PÉREZ DEL PRADO, D.: "El salario mínimo interprofesional en el debate jurídico y económico", *Información Laboral*, núm. 1, 2017, págs. 229 y ss.

inferior de ingresos, han visto incrementados sus emolumentos y, además, conservado el empleo[92].

No obstante, y siempre es éste un reverso que hay que manejar con cuidado para evitar que subidas incontroladas puedan terminar por provocar un efecto *boomerang* contra el colectivo de trabajadores precarios a los que precisamente se estaba intentando auxiliar, habrá probablemente habido un cupo de trabajadores a los que una subida tan rápida del SMI quizá les haya expulsado del mercado de trabajo (aun cuando las cifras de empleo ahora estén en máximos, nadie puede dudar de que el doping del empleo público y la diferente contabilidad de los fijos discontinuos condicionan los números absolutos) y hayan tenido que recurrir a la (necesarias pero inferiores) rentas y subsidios públicos (de desempleo o de ciudadanía), lo cual les ha podido condenar a una situación de insatisfacción económica acentuada[93].

Con todo, el ámbito natural donde más y mejor se pueden aquilatar los aspectos salariales viene dado, en este como en tantos otros casos, por el convenio colectivo. Es en el concreto contexto negocial donde con mayor grado de concreción y conocimiento se puede precisar el nivel salarial óptimo que satisfaga a la persona trabajadora como consecuencia del trabajo realizado[94].

En efecto, la política retributiva de una empresa o sector suele ser un elemento capital en la gestión de sus recursos humanos que encuentra plasmación jurídica habitual en el convenio colectivo que, no obstante, ha encontrado otros muchos campos de actuación (desde la igualdad, al medio ambiente), conserva su prístina vocación de ordenar por categorías y grupos

---

[92] Por cierto, acompañadas estas últimas subidas de no pocas dudas de índole técnico-jurídica, VILA TIERNO, F.: "Una breve referencia a la nueva regulación del salario mínimo interprofesional: un ejemplo de inseguridad jurídica", *Lex Social*, Vol. 13, núm. 1, 2023, págs. 1 a 5 o PÉREZ HERNÁNDEZ, M.M.: "La subida del salario mínimo: contexto y cuestiones jurídico prácticas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 231, 2020, págs. 107 y ss.

[93] MARTÍN JIMÉNEZ, R.: "Los efectos del salario mínimo sobre el mercado de trabajo", AA.VV. (LÓPEZ AHUMADA, E., Ed.): *Estudios jurídicos y económicos sobre el salario*, Alcalá de Henares (Diké), 2021, págs. 335 y ss.

[94] De hecho, los convenios colectivos, en su origen, no pasaban de tener la consideración de meros "tarifadores de salario", MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 213.

profesionales la estructura salarial procedente en una determinada organización o sector productivo.

Más allá queda la política de responsabilidad social de la empresa, que puede ser utilizada sabiamente para hacer a las personas trabajadoras verdaderas copartícipes del éxito, y por tanto también de los beneficios de la empresa, premiando el acertado desempeño laboral con una participación de los beneficios que, al tiempo, sirva de incentivo y recompensa al buen hacer profesional de la plantilla[95].

Además, hay que tener en cuenta que el trabajo, además del montante estrictamente económico del salario o retribución, también trae aparejados otros aspectos económicamente valiosos: así, el prestigio profesional, la reputación, las relaciones sociales y profesionales que se pueden desarrollar a partir del desempeño de un puesto de trabajo… también son aspectos que forman parte del armazón de aspectos relevantes que contribuyen a la seguridad y bienestar y, con ello, a la felicidad de los seres humanos.

Por el contrario, y como reverso tenebroso de tal planteamiento, tampoco es posible olvidar que un exceso de implicación en el trabajo (*rectius*, de insana ambición profesional) puede provocar graves perturbaciones en la paz y la salud de un individuo en forma de estrés o angustia capaces de provocar importantes efectos fisiológicos adversos, desde el insomnio a los trastornos digestivos (ahí está el síndrome del *burn out* como manifestación inequívoca de lo afirmado) que, desde luego (y por más que puedan ser reparados, en parte, a través del sistema de protección social a partir del amplio concepto de contingencia profesional establecido en el art. 156 LGSS[96]) hacen que la felicidad de una persona descienda de forma brusca, tal y como ya se razonó al abordar los aspectos relativos a la salud tratados páginas atrás.

---

[95] MARTÍNEZ JIMÉNEZ, J.M.: *La instrumentación jurídica de las políticas salariales en lo social y en lo económico*, Málaga (Universidad de Málaga), 1995, págs. 213 y ss.

[96] Por todos, RIVAS VALLEJO, M.P.: "Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo: los riesgos psicosociales: estrés, burn out…", en AA.VV. (DESDENTADO BONETE, A., Dir.): Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales, Pamplona (Aranzadi), 2008, págs. 365 y ss.

3. El amor

Como se ha venido avanzando, el factor más determinante que encuentra el estudio realizado en la Universidad de Harvard a lo largo del último siglo para predecir la felicidad humana viene dado por las relaciones humanas significativas[97]. Numerosas ideologías y tendencias filosóficas, desde los conocidos como *hippies* a la versión hinduista de los *hare krishas*, han defendido, cada cual a su modo, esta idea; ya el místico cristiano concluyó --con peculiares connotaciones-- algo parecido ("en el atardecer de la vida, te examinarán del amor"[98]).

Ahora bien, es necesario parar mientes en que "amor", en el contexto del que ahora le dota el presente discurso, ha de ser entendido no tanto (o no sólo) como amor romántico, sino como relación de afectividad entre seres humanos[99]. Téngase en cuenta, en este sentido, que el Diccionario de la RAE recoge hasta 9 acepciones de la palabra amor. Aun cuando algunas tienen un contenido claramente romántico o sexual, otras destacan también el "encuentro y unión con otro ser" o "afecto, inclinación y entrega" hacia otra persona": aspectos que encajan perfectamente también con el amor de amistad o el amor filial o familiar.

Todas estas perspectivas del amor contribuyen a crear relaciones interpersonales significativas que, si cultivadas, mantenidas y desarrolladas durante el tiempo suficiente, contribuyen a la felicidad humana más que ninguna otra circunstancia vital en que pueda encontrarse cada individuo. Y todas ellas, además, y es un dato a tener en consideración a efectos de la presente reflexión, tienen consecuencias, más o menos directas en la esfera laboral de las personas, como se dejará notar en las páginas que siguen a partir de dos grandes bloques de reflexiones: de un lado, el espacio que deja el trabajo para los amores; de otro, las implicaciones de las relaciones personales y amorosas intralaborales.

---

[97] WALDDINGER, R. y SCHULZ, M.: *Una buena vida*, cit., pág. 33.
[98] S. Juan de la Cruz: *Dichos de Luz y amor*, I.
[99] *Vid*. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua*, Madrid (RAE), 2023, pág. 121.

3.1. El espacio que deja el trabajo para "los amores": la limitación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como paradigma

Sin ningún género de dudas, en la génesis histórica del Derecho del Trabajo jugaron un papel estelar todas las cuestiones relativas al tiempo y la jornada de trabajo. No es casualidad que las primeras normas de la incipiente disciplinar jurídico laboral orbitaran (además de sobre salarios y salud y seguridad, principalmente de mujeres y menores), sobre la jornada (y sus limitaciones), estableciendo (frente al abuso patronal, que conducía a jornadas interminables como consecuencia de un mal entendido dogma de la autonomía de la libertad) los necesarios descansos, pensados en aquel entonces, antes que como un medio de desarrollo personal, como un mecanismo de recuperación de energías en aras a recuperar la productividad minada por el cansancio[100].

Desde entonces (finales del Siglo XIX en el caso --tardío-- de España) hasta ahora, un análisis puramente cuantitativo muestra a las claras una tendencia más que evidente conforme a la cual los seres humanos trabajamos cada vez menos horas[101]. En España, 40 semanales de promedio como máximo en cómputo anual, según la norma mínima aplicable *ex* art. 34.1 ET, si bien los convenios colectivos pueden --y suelen-- establecer jornadas inferiores y, además, no es ocioso recodar la confesa intención de quien rige los destinos del Ministerio de Empleo y Transición Ecológica, de tratar que, siguiendo el ejemplo de otros países, a lo largo de la presente legislatura se pueda reducir a las 37.5 horas semanales; incluso, y siguiendo experimentos previos, llegar a minorar su duración a 4 días semanales.

Sin embargo, la impresión sentida por la inmensa mayoría de las personas trabajadoras es que las jornadas son interminables, capaces de

[100] Al respecto, EZQUERRA ESCUDERO, L.: *Tiempo de trabajo en España: Aproximación histórica. Desde la emergencia del Derecho Social hasta el Estatuto de los Trabajadores de 1980*, Barcelona (Atelier), 2006, pág. 133 y ss. o MALDONADO MONTOYA, J.P.: "El tiempo de trabajo a través de la Historia: del génesis al cibertiempo", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. *et alii*, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid (BOE), 2022, págs. 45 y ss.

[101] CABRERA BAZÁN, J.: "Trabajo y tiempo", *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, págs. 106 y ss.

dejar exhausto a casi cualquiera y, además, generando una carga mental insoportable (con unas tasas crecientes de enfermedad mental vinculadas al trabajo[102]) y que dificultan hasta extremos insospechados no sólo ya el ocio, sino incluso la atención de los más elementales deberes familiares, lo cual resulta ser uno de los factores cruciales que ha conducido a que nuestro país ostente una de las tasas de natalidad más bajas del mundo.

Indagar cuáles son los factores que han provocado esta situación, tan poco proclive a la felicidad humana, resulta ciertamente complejo y exige ahondar en eso que se ha dado en llamar la Sociedad postindustrial, en el que la terciarización de la economía, la migración del campo a la ciudad, la irrupción del fenómeno de la globalización, la tecnificación (primero) y digitalización (después) de los procesos productivos, son factores de todos bien conocidos que, además, en España y por mor de sus circunstancias peculiares, han alcanzado en algunos casos niveles especialmente hilarantes.

Todo ello ha dado como resultante un modelo de relaciones laborales que dista mucho de ser aquel sobre cuyo modelo (la fábrica en el esquema fordista/taylorista) se asentaron los esquemas y conceptos jurídicos que se incorporaron a las normas laborales en el siglo pasado y que, de forma un tanto anacrónica, aún subsisten en la letra de la norma; no es, por tanto, ocioso, que se venga propugnando la necesidad de un Estatuto de las personas trabajadoras para el Siglo XXI, pues, ciertamente, el que está en vigor tiene todas las trazas establecidas en la centuria pasada[103].

Desde la perspectiva concreta del presente ensayo, la reflexión ha de pivotar, además de sobre la felicidad en general, sobre otras perspectivas, como la de género, que también coadyuvan a la satisfacción personal (sobre todo de colectivos hasta ahora postergados, como el femenino) y que necesariamente ha de darse a esta reordenación del tiempo de trabajo, lo que

[102] Al respecto, TASCÓN LÓPEZ, R.: "Reflexiones a partir de la resolución del parlamento europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital", cit., págs. 39 y ss.

[103] Entre otros y por todos, MERCADER UGUINA, J.: "Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico", *Trabajo y Derecho*, núm. 62, 2020, págs. 2 y ss. Interesante la línea especial de Briefs sobre "El Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI", que puede consultarse en https://www.aedtss.com/category/briefs-de-la-aedtss/.

aboca a considerar variables adicionales: de un lado, los factores de conciliación de la vida laboral y familiar que, aun cuando las normas y usos laborales cada vez más tratan de ajustarlos hacia la corresponsabilidad, siguen generando derechos que son disfrutados mayoritariamente por las mujeres, con evidentes riesgos de provocar el tan temido efecto *boomerang* y terminar por generar discriminaciones (¿indirectas?) por razón de género.

De otro, la revisión de los parámetros habituales que el tiempo de trabajo ha presentado en el modelo de relaciones laborales (presencialismo excesivo y muchas veces innecesario, preponderancia de la antigüedad como criterio determinante de ascensos y cuantía salarial, disponibilidad para las horas y tareas extraordinarias como génesis de los puestos de confianza, y un etcétera tan largo como la pericia del lector alcance a determinar) y que, en numerosas ocasiones, ha supuesto perjuicios notables para las mujeres trabajadoras frente a sus compañeros varones[104].

Vayan por delante, antes de proseguir el discurso, algunas observaciones preliminares: primera; que al hablar de "reordenación" de tiempo de trabajo se pueden adoptar diferentes perspectivas. Así, es legítimo atender a una procedimental (que, ya se adelanta, no es la que se va a adoptar en el presente ensayo), esto es, los cauces jurídicos para proceder a establecer, modificar y alterar el régimen de la Jornada de trabajo que hasta ese momento resultaba aplicable en la empresa[105].

Sin embargo, el presente ensayo va a adoptar una perspectiva que podría denominarse (permítase la licencia) como sustantiva, esto es, valorar los necesarios cambios en el régimen jurídico (legal y convencional) de la jornada de trabajo que convienen al objetivo perseguido de lograr una mayor satisfacción personal con el esfuerzo productivo.

Segunda; que el ingente campo de estudio al que esta perspectiva abocaría hace que el presente ensayo (por definición, muy breve) apenas si

[104] Al respecto, SIERRA HERRÁIZ, E.: "La reordenación del tiempo de trabajo de las mujeres", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. *et alii*, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid (BOE), 2022, págs. 1239 y ss.

[105] Esta perspectiva, por ejemplo, en CÁMARA BOTIA, A.: "Modificación del tiempo de trabajo y ámbito de aplicación del art. 41 ET", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. *et alii*, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid (BOE), 2022, págs. 581 y ss.

pueda bosquejar un simple esquema, en el que el lector echará en falta otros aspectos que hubieran merecido atención, pero que, se insiste, resultaba imposible incorporar a un discurso esquemático y breve.

Hechas las precedentes reflexiones, ya se tienen los mimbres necesarios para tratar de hilvanar un discurso en el que abordar el siempre escurridizo tema a la necesaria reordenación de las normas que rigen el tiempo de trabajo desde la perspectiva de la felicidad humana.

Es, así, menester mencionar, entre otras posibles, las siguientes líneas de actuación que, ya el legislador, ya la negociación colectiva, pueden asumir para tratar de proporcionar una ordenación de la jornada de trabajo más acorde a los parámetros y necesidades actuales de la población trabajadora y que, por tanto, redundarían en su mayor felicidad:

I.- Aquilatar los tiempos de trabajo a las necesidades reales de las empresas y a la productividad debida. Como ya se ha dicho, la tendencia general experimentada a lo largo de los casi dos siglos de historia de la disciplina jurídico laboral es la de reducción paulatina de la Jornada de Trabajo; desde las extenuantes prestaciones de servicios vividas en las fábricas en los albores de la revolución industrial, hasta las más racionales dibujadas por la negociación colectiva en los tiempos recientes[106].

Con todo, esta tarea, como tantas otras ligadas a la realidad humana del trabajo, está inconclusa, en la medida en la que aún es posible (y lo será aún más, parece, en el futuro) reducir el tiempo efectivo que el ser humano ha de dedicar a su trabajo para obtener resultados productivos similares. En este sentido, la incorporación de herramientas tecnológicas cada vez más poderosas ha generado notables aumentos de la productividad, a la par que inmejorables ayudas para el quehacer humano.

Ese incremento de la productividad ligado a la tecnología parece que va a trocarse exponencial en los próximos años, de la mano de la robótica y de la inteligencia artificial. Aun cuando el temor del neo-ludismo siempre será la destrucción del empleo humano, la experiencia próxima

[106] MALDONADO MONTOYA, J.P.: "El tiempo de trabajo a través de la Historia: del génesis al cibertiempo", cit., págs. 45 y ss.

seguramente revelará una tendencia en la que el humano se convertirá cada vez más en un mero supervisor de la herramienta tecnológica, liberando espacios de tiempo (personal y profesional) para la realización de otras tareas más creativas y/o lúdicas, lo que, rectamente entendido, habrá de contribuir a acrecentar las posibilidades de felicidad humana[107].

En tal contexto, la negociación colectiva, en atención a ese papel protagónico que el art. 34.1 ET le atribuye en la determinación de la Jornada de Trabajo, estará llamada a jugar un papel de árbitro equitativo, para determinar qué porcentaje del "tiempo ganado" gracias a la tecnología puede descontarse de la jornada del trabajador (prosiguiendo aquella tendencia hacia la reducción de la que antes se ha hablado, que tanta satisfacción ha logrado proporcionar a las personas en forma de ocio y tiempo libre) y cuál al incremento de la productividad (y con ello, el beneficio) de la empresa, tratando de lograr un justo reparto de los beneficios de la Sociedad tecnológica que se está armando y que, al tiempo, destierre los más peligrosos signos de la postmodernidad (estrés, *burn out*, depresión, ansiedad…)[108].

II.- Favorecer la implantación de un horario flexible[109]. Recurrir a este tópico exige plantear la posibilidad (de nuevo con la negociación colectiva como escenario óptimo) de favorecer la implantación de horarios que no sean rígidos e iguales para toda la plantilla de las empresas (algo que presentaba notoria conveniencia en el centro de trabajo dado por la fábrica y no lo la tiene en el actual contexto productivo, mucho más variado y líquido), sino que establezcan un horario flotante, tanto de entrada como de salida (quizá con un núcleo duro común para toda la plantilla) que permita un ajuste flexible y razonable de cada persona, lo que contribuye a un mejor desenvolvimiento en el día a día y, con ello, un aumento de su satisfacción y felicidad.

---

[107] Entre otros y por todos, MERCADER UGUINA, J.: "Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico", cit., págs. 2y ss.

[108] Al respecto, TASCÓN LÓPEZ, R.: "Reflexiones a partir de la resolución del parlamento europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital", cit., págs. 39 y ss.

[109] Al respecto, SIERRA HERRÁIZ, E.: "La reordenación del tiempo de trabajo de las mujeres", cit., pág. 1248.

A la par, coadyuba a este objetivo permitir las jornadas comprimidas, las jornadas intensivas, las bolsas de horas (que permitan un mayor desempeño en los momentos que la persona trabajadora prefiera y un mayor descanso correlativo en otros), estrategias todas ellas que, en fin, permiten una personalización del tiempo de trabajo de forma flexible y adaptada a la persona.

III.- Establecer una política coherente y completa de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. En efecto, la cabal materialización de la perspectiva adaptativa asumida por el presente ensayo requiere abordar, siquiera de forma sucinta, los aspectos relativos a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en particular de reflexionar acerca de los cauces potenciales para hacer efectivo eso que se ha dado en llamar "el derecho de los cuidados"[110].

Así, la distribución personalizada de la jornada (aquí el derecho a distribución de la jornada del art. 34 o la reducción de jornada del art. 37 ET están llamados a jugar un papel estelar, respecto al que el presente discurso se limita a hacer una mera mención, sin pretender abordar en profundidad una cuestión que, por sí sola, requeriría un estudio monográfico); el *modus* concreto del disfrute de los derechos vinculados a las excedencias para el cuidado de hijos y familiares (potencialmente ampliables por la negociación colectiva o el uso de empresa); el modo del disfrute de la lactancia y su posibilidad acumulada (discrecional para el trabajador tras el RDL 2/2024, de 21 de mayo, en una ultimísima manifestación legislativa de la importancia de esta materia); o, en fin, la elección o cambio de turnos y de vacaciones y disponer de días libres para momentos concretos (en línea con las últimas reformas legales habidas en la materia)[111].

---

[110] Entre otros de sus trabajos, baste citar las últimas manifestaciones sobre la materia, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto Ley 5/2023: Antecedentes, novedades y cuestiones pendientes", *Revista Derecho Social y de la Empresa*, núm. 19, 2023, págs. 3 y ss. o "La directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores: su transposición al ordenamiento jurídico español", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. 14, 2022, págs. 249 y ss.

[111] *Vid.*, al respecto, entre muchos, GARCÍA MIGUÉLEZ, Mª.P.: "La trascendencia de la regulación de la conciliación de la vida laboral y familiar tras el RDL 5/2023, de 28 de junio de 2023", *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 19, 2023, págs. 2 y ss.

Desde luego, lograr tal objetivo permitirá a la empresa (y a su plantilla) alcanzar todo el potencial, tanto productivo, como personal (y aún social), si bien, en el proceso de implantación, no cabe duda de que será --en no pocos casos-- conflictivo, abocando a la negociación que, cuando no fructifique en acuerdo, podrá encontrar manifestación en la judicialización de la discrepancia, a través de la modalidad procesal especial prevista en el art. 139 LRJS[112].

En cualquier caso, superadas las dificultades y fricciones iniciales, la consecución de una adecuada dinámica en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los elementos cruciales de eso que ha dado en llamarse la calidad en el empleo, en no pocos casos valorado por las personas trabajadoras más que el salario mismo, mejorando significativamente el clima laboral, que contribuye, además, a mejorar la productividad, favoreciendo, al tiempo, la retención del talento, algo crucial en el actual contexto productivo marcado por el fantasma de la "gran dimisión" que planea sobre muchos ámbitos y sectores productivos[113].

Item más, desde el punto de vista social facilitará también revertir la negativa (*rectius*, nefasta) traza de la curva de natalidad en España, verdadera espada de Damocles que pende sobre la prosperidad de nuestra sociedad desde múltiples puntos de vista, algunos de los cuales, evidentemente, ocupan y preocupan de forma especialmente intensa al jurista del trabajo, tales como la sostenibilidad del sistema de pensiones público.

En último término y por cuanto al presente discurso importa, una adecuada política de conciliación de la vida personal, laboral y familiar también contribuirá a facilitar las relaciones personales significativas de la persona trabajadora y, con ello (y según se analizó en la parte inicial del presente ensayo), quedaran adecuadamente asentandas las bases para una mayor satisfacción personal y un significativo incremento de la felicidad autopercibida por la persona humana.

---

[112] TASCÓN LÓPEZ, R.: *La modalidad procesal especial de tutela de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar*, Pamplona (Aranzadi), 2012, págs. 2 y ss.

[113] Al respecto, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: "La gran dimisión: perspectivas jurídicas", *Labos. Revista del Derecho del Trabajo y de la protección social*, Vol. 5, núm. 2, 2024, págs. 180 y ss.

IV.- Racionalizar el uso de los contratos de duración determinada y el contrato a tiempo parcial. Como bien es sabido, la temporalidad es uno de los principales factores de precariedad detectados en el modelo español de relaciones laborales, que sólo de manera dispersa e incompleta se ha tratado de combatir a través de la reforma laboral operada en el año 2021[114].

Al margen de la gran polémica generada con respecto a la regularización de los trabajadores temporales de las administraciones públicas (respecto a los que todavía habrá de colear largo tiempo la última sentencia dictada por el TJUE[115]), lo cierto es que el mercado de trabajo español no consigue rebajar (al margen de artificios contables para maquillar las cifras bajo la apariencia del fijo discontinuo) unas tasas de temporalidad sin parangón en los países del entorno.

Esta situación genera evidentes problemas de variada índole y, en particular, una sensación (a veces más psicológica que jurídica) de precariedad que, se insiste, sólo en parte se ha podido conjurar a través de los cambios operados en el art. 15 ET y sus normas concordantes y que provoca desazón e infelicidad en las personas trabajadoras que la sufren.

Por su parte, el contrato a tiempo parcial es una realidad tradicional en el Derecho del Trabajo, en los últimos tiempos el legislador ha querido reenfocarlo desde criterios de política de empleo y flexibilidad laboral, al tiempo que ha tratado de mostrar su utilidad como vía para lograr distintos intereses en beneficio de los trabajadores (conciliación laboral, jubilación flexible o formación profesional).

Con todo, un análisis profundo de las últimas reformas operadas en su normativa reguladora, permiten concluir que el contrato a tiempo parcial se ha convertido, en la práctica, en uno de los más brutales instrumentos de flexibilidad interna, que permite a la empresa cambios constantes de la

[114] RAMOS MORAGUES, F.: "Régimen jurídico de los contratos formativos tras las modificaciones introducidas por la reforma laboral", *Lex Social, Revista De Derechos Sociales,* vol. 12, núm. 2, 2022, págs. 1-28.
[115] La muy famosa STJUE 22 febrero 2024, asuntos acumulados C 59/22, C 110/22 y C 159/22.

jornada de trabajo, al albur de las necesidades productivas y con pocas garantías para los trabajadores afectados[116].

Si a tal realidad se añaden otros factores precarizadores de las relaciones laborales, como la peor carrera de seguro (sólo corregida en parte para tratar de reparar la discriminación indirecta por razón de sexo detectada por los altos Tribunales) o la mayor prevalencia de riesgos psicosociales, la resultante es que la relación a tiempo parcial aparece como ejemplo señero de los males propios del modelo español de relaciones laborales.

Y a todo lo antedicho sobre la contratación temporal y el contrato a tiempo parcial ha de unirse el hecho incontrovertible de que la inmensa mayoría de las personas contratadas a tiempo parcial son mujeres, lo que convierte el problema en una cuestión de género de primera magnitud, como doctrina científica y pronunciamientos judiciales han puesto de manifiesto en numerosas ocasiones[117].

En fin, propugnar un uso racional de la contratación temporal (hoy seriamente sancionada y penalizada de distintas formas) y una mayor ductilidad en el manido recurso a la contratación a tiempo parcial, si bien son intenciones impecables en la formas y propósitos, no dejan de ser meros

---

[116] Entre otros, CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Albacete (Bomarzo), 2013, págs. 34 y ss.

[117] STSJUE 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11, Elbal Moreno, a la que siguió la también crítica STCo 61/2013, de 14 de marzo. Posteriormente, se dictaron en similar sentido las SSTCo 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo. Al respecto, BARCELÓN COBEDO, M., *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013, págs. 25 y ss.; LOUSADA AROCHENA, J.F., "Protección social de los trabajadores a tiempo parcial según el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto", *Aranzadi Social,* núm. 7, 2013, pág. 5; GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A., "Trabajo a tiempo parcial y acceso al sistema español de Seguridad Social: el caso Elbal Moreno", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, 2013, págs. 241 y ss.; CRISTÓBAL RONCERO, R., "Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013, págs. 239 y ss. o FERNÁNDEZ PROL, F., "Trabajadores a tiempo parcial y protección social: novedades en materia de cotización y reformulación de las reglas de cómputo de los períodos carenciales", *Revista de Derecho Social*, núm. 64, 2013, págs. 103.

desiderátums difíciles de alcanzar en la práctica[118], pero que se antojan muy útiles para contribuir a la satisfacción y felicidad de las personas trabajadoras.

V.- Facilitar la instauración del teletrabajo en la empresa. Durante décadas, el teletrabajo constituyó una asignatura pendiente de nuestro modelo de relaciones laborales, en tanto que, si bien eran alabadas sus potencialidades[119], pocas eran las empresas y sectores donde verdaderamente se apostaba por su implementación. Esta situación cambió de forma drástica con la llegada de la pandemia de la Covid-19, que obligó a un proceso fulminante de adaptación a la nueva situación.

Aun cuando, transcurrido un tiempo suficiente desde aquel tsunami social y jurídico, sus efectos parecen haberse diluido un tanto (y la tendencia actual es que la empresa prefiera la "vuelta a la oficina"), un poso innegable permanece en el tejido productivo español, que tiene su correlato jurídico en la regulación *ad hoc* elaborada para ordenar un fenómeno de múltiples aristas (Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, primero, y Ley 10/2021, de 9 de julio, después, ambas tituladas como "de trabajo a distancia"), al punto de que su previsible litigiosidad (sobre todo en su instauración) llevó al legislador a la creación de una modalidad procesal especial para resolver las discrepancias que en su desenvolvimiento se pudieran llegar a producir (art. 138 *bis* LRJS)[120].

Sea como fuere, la implementación de un sistema de teletrabajo, quizá no absoluto (para todos los días y todas las tareas) pero sí relativo o complementario (ciertos momentos y para ciertas actividades), es un

---

[118] Por citar algún referente señero, CASAS BAAMONDE, Mª.E., "Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, T. I, 1998, pág. 90.

[119] Entre muchos y por todos, SANGUINETTI RAYMOND, W.: *Teletrabajo y globalización*, Madrid (MTAS), 2003, págs. 19 y ss. o RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. *et alii*: "La negociación colectiva en el sector de teletrabajo", en AA.VV.: *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Madrid (CCNCC/MTAS), 2001, pág. 336.

[120] Sobre el mismo, LÓPEZ LÓPEZ, J.: "Teletrabajo y modalidades procesales: propuestas de mejora", en AA.VV. (SALINAS MOLINA, F., Dir.): *Sobre propuestas de reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Cuadernos monográficos de formación. núm. 38*, Madrid (CGPJ), 2021, págs. 4 y ss.

elemento que permite colaborar en el objetivo de una reordenación adecuada del tiempo de trabajo y, con ello, y cuando sea voluntario y querido por la persona trabajadora, a facilitar el contexto en el que se pueda desarrollar una mejor relación laboral que contribuya a la satisfacción y felicidad personales[121].

En tal sentido, es menester resaltar que, si bien un mal uso del mismo puede conducir a los trabajadores a una permanente "servidumbre informática"[122], lo cierto es que su correcto manejo facilita la conciliación de la vida laboral y familiar (tareas de cuidados que, por más apuestas de corresponsabilidad que se hagan, siguen desarrollando mayoritariamente las féminas), flexibiliza el presencialismo y permite una mejor organización de los espacios temporales y vitales de las personas trabajadoras, contribuyendo a mejorar esas relaciones personales y familiares significativas que, como ya se ha dicho, parecen ser la clave de bóveda de la felicidad humana.

Será responsabilidad de la negociación colectiva, de nuevo, dibujar una adecuada política de teletrabajo para el sector o empresa concretos que caigan dentro del ámbito de aplicación de la norma paccionada, apostando por criterios que (más allá de cómo ha de sufragar el empresario los gastos de conexión y equipos informáticos derivados de la actividad profesional a distancia) permitan una adecuada gestión del tiempo de trabajo, facilitando la vida a las personas trabajadoras y, con ello, también mejorando de forma refleja la productividad de la organización y la retención del talento[123].

VI.- Fijar efectivos sistemas de control horario. Como bien es sabido, una de las principales quejas de las personas trabajadoras es que las empresas, sobre todo en ciertos sectores (hostelería, oficinas…) les obligan

---

[121] Por todos, permítase la remisión a TASCÓN LÓPEZ, R.: "El teletrabajo como forma de presente y de futuro de prestación laboral de servicios: experiencias en la negociación colectiva", en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos contenidos y nuevos escenarios de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Empleo/Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), 2020, págs. 575 y ss.

[122] MUÑOZ RUIZ, A. B.: "El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo", *Trabajo y Derecho*, núm. 12, 2020, págs. 17 y ss.

[123] Sobre todas estas cuestiones, entre muchos, GARCÍA MIGÚELEZ, Mª.P.: *El teletrabajo antes, durante y tras el Coronavirus*, Pamplona (Thompson/Aranzadi), 2021, págs. 13 y ss.

a hacer "horas de más", no computadas y, por tanto, tampoco retribuidas, pero que juegan un importante papel de distorsión de la planificación de la vida personal y familiar, con evidente impacto de género y nocivos efectos sobre la satisfacción y felicidad personales.

El art. 34.9 ET, incorporado por el art. 10 del RD-Leg. 8/2019, de 8 de marzo, tras una azarosa historia previa[124], ha previsto expresamente que "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 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".

El cumplimiento efectivo de esta obligación (y su debido control por las instancias administrativas y judiciales pertinentes) se antoja ineludible para lograr un adecuado reparto de espacios temporales, sin que la esfera profesional invada ilícitamente ámbitos personales y familiares, lo que dificulta el desenvolvimiento vital de la persona trabajadora.

La obligación formal prevista en el artículo 34.9 ET, que tantos y tan jugosos problemas está generando en la práctica[125], es el registro diario

[124] El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de su Gran Sala de 14 de mayo de 2019, en el asunto C- 55/18, resolvió una cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional que se preguntaba sobre la adecuación del derecho europeo de la doctrina del Tribunal Supremo, entendiendo que sí era necesario, conforme a la normativa comunitaria, el registro de jornada, en aras a preservar los derechos de las personas trabajadoras, incluidos los relativos a la salud laboral. Con todo, la actividad del legislador había anticipado los efectos del fallo comunitario, incorporando expresamente en el tenor legal la obligación de registro de la jornada laboral de las personas trabajadoras, en el ya mencionado párrafo 9 al art. 34 ET. Parece que el legislador se plantea volver a actuar sobre el particular para digitalizar este sistema de registro.

[125] Por todos, VELASCO PORTERO, M.T.: "Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales", *Temas Laborales*, núm. 151, 2020, págs. 343 y ss.

de la jornada de trabajo por lo que deberá contener, por expresa mención legal, "el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora".

Con todo, es conveniente igualmente que sea objeto de llevanza todo aquello que forme parte de la misma, en especial lo relativo a pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente previstas, o voluntarias, para permitir eludir la presunción de que todo el tiempo que media entre el inicio y finalización de jornada registrada constituye tiempo de trabajo efectivo.

El Real Decreto-ley 8/2019 mantiene el régimen jurídico de las horas extraordinarias del artículo 35 ET, incluido su apartado 5, que señala que "a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente".

Por tanto, el registro diario de jornada y el registro de horas extraordinarias son obligaciones legales independientes y compatibles. Sin embargo, el registro del artículo 34.9 ET puede utilizarse simultáneamente para el cumplimiento de la obligación de registro del artículo 35.5 ET, además de que, adicionalmente, deba cumplirse el resto de las obligaciones establecidas en este último precepto y en el apartado 2 de la disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995.

VII.- Por último, y en íntima conexión con el mentado deber de registro horario[126], conviene redundar (pues ya se mencionó supra como vía para lograr una prevención eficaz de las patologías mentales) en la conveniencia de garantizar un efectivo derecho a la desconexión, estableciendo pautas definidas para su disfrute. No es exagerado afirmar que el derecho a la desconexión digital presenta hoy una importancia tan grande como en los albores del Derecho del Trabajo aquellas primeras normas de limitación de las interminables jornadas de trabajo, contribuyendo de modo decisivo a la salud y bienestar (físico y mental) de la persona trabajadora, a

[126] MARTÍN VALES, P.: "El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital", *Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 38, 2023, págs. 2 y ss.

la sana organización de su vida y relaciones personales y familiares y, en fin, a su satisfacción y felicidad personal[127].

En efecto, en un contexto productivo como el que se ha descrito, cada vez más digitalizado, el peligro ya no es sólo pasar "demasiadas" horas en la oficina, sino que, probablemente y de forma más sutil, el riesgo laboral --que tiene visos de generar una verdadera epidemia-- viene dado por la conectividad permanente, gracias a los dispositivos informáticos que prolongan de forma indefinida, y hasta más allá de los confines del centro de trabajo, la realización de las tareas profesionales, y abocan a los tan temidos y manidos riesgos del tecnoestrés y la tecnoadicción[128].

Como bien es sabido, el ordenamiento jurídico español ha recogido una tímida regulación del derecho a la desconexión digital, en tanto, si bien recogido en el art. 20 *bis* ET, su contenido real aparece condicionado, *ex* art. 88 LOPDDGD, "a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores"[129].

Desde luego, es esta una materia que se ha convertido en "contenido estrella" de la negociación colectiva reciente y que está dando jugosos frutos que permiten afirmar que, si bien es un tema que aún presenta un notable recorrido, lo cierto es que se van dando pasos en la dirección correcta, para utilizar el derecho de desconexión como un efectivo mecanismo de garantía del derecho al descanso y, más aún, de la efectividad de toda la normativa vigente en materia de limitación de jornada de trabajo (que, de otra manera, se convertiría en papel mojado).

---

[127] VALLECILLO GÁMEZ, M. R.: "El derecho a la desconexión ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 408, 2017, pág. 177 o ALEMÁN PÁEZ, F.: "El derecho a la desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizada al hilo de la Loi Travail N.º 2016-1088", *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017, págs. 2 y ss.

[128] Por todos, TASCÓN LÓPEZ, R.: "Reflexiones a partir de la resolución del parlamento europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital", cit., págs. 39 y ss.

[129] Entre muchos, SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: "Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 148, 2021, págs. 45 y ss.

Tal coyuntura permite afirmar que esta figura opera como un medio óptimo para lograr una adecuada reordenación del tiempo de trabajo con perspectiva de género, en cuanto facilita la limitación efectiva de la prestación de servicios y permite cohonestar de mejor forma los intereses profesionales y personales[130].

Desde luego, las reflexiones que se acaban de efectuar no constituyen ninguna piedra filosofal, capaz de convertir en oro todo lo atañedero a la reordenación del tiempo del trabajo desde la óptica de la satisfacción y felicidad humana. Apenas sin son tópicos, manidos en demasía, que proporcionan unos parámetros de actuación que deberían presidir la actuación del legislador, cuando fuera menester, y, desde luego, de la negociación colectiva en su papel permanente de concreción y mejora de los derechos legales existentes en la materia.

Sin perjuicio de que esta labor ya se esté llevando a cabo, en algunos casos con acreditado éxito, lo cierto es que se precisa un cambio aún mayor de mentalidad que, por más que desde un punto de vista pedagógico se haya tratado de apuntar por la doctrina científica, no ha calado en diversos sectores (sobre todo empresariales) del mercado de trabajo.

En efecto, no son pocos los casos en los que los actores de las relaciones laborales se agarran a esquemas tradicionales (*v. gr.*, un horario de entrada y salida rígido e igual para todas las personas trabajadoras de la organización productiva) sin más argumentos que el mantenimiento de una inercia que hace mucho que dejó de tener una justificación objetiva y razonable, y que conduce a situaciones rayanas con aquel esperpéntico paseo de los héroes clásicos por el callejón del gato que dibujara Valle Inclán.

Tal cerrazón acaba por perjudicar con mayor intensidad a la parte más frágil de la cadena social que, en muchos casos, siguen siendo las mujeres, habida cuenta de que, aunque la lógica indica que la

[130] Al respecto, GIL PLANA, J.: "Configuración legal del derecho a la desconexión digital", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. *et alii*, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid (BOE), 2022, págs. 581 y ss.

corresponsabilidad debiera ser la regla hace mucho, en la práctica, la mayor ocupación femenina en las tareas de cuidados (de hijos y familiares) hace que cualquier exigencia estricta de unos horarios acabe por perjudicar en su carrera profesional a quien, en la práctica, se ocupa de esa doble (o triple) tarea[131].

Frente a tan indeseable situación, el presente discurso ha propugnado una reordenación del tiempo de trabajo desde criterios flexibles, en los que la prestación laboral pueda ser prestada, a salvo los casos en los que ello no sea estrictamente posible por exigencias productivas (por ejemplo, atención al público), en franjas temporales variables y adaptables a las necesidades de las personas trabajadoras[132].

El trabajo humano pasa así a convertirse en una tarea atemporal, que hoy en día aparece favorecida notablemente por las nuevas tecnologías en las múltiples variantes existentes, en la que lo más importante es que el cometido efectivamente se lleve a cabo, y no tanto el momento en el que eso se ha producido (ya en el marco de un horario ordinario de trabajo, ya en alguno de los espacios flexibles habilitados para ello), ni tampoco en el lugar en el que la tarea ha sido acometida (ya en el tradicional centro de trabajo) ya en cualquier otro lugar, do quieran y hayan pactado la empresa y la persona trabajadora.

Esto, evidentemente, no es más que un esquema, apenas una declaración de intenciones, que exigirá, como ya se ha dicho, notable concreción tanto por la legislación vigente (en donde cabe suponer que la regulación de jornadas especiales de trabajo irá dejando paso a un marco ambiguo y flexible) como por la negociación colectiva (cada vez más concienciada de la ardua tarea que tiene por delante en esta materia), como, en fin, por los propios pactos y prácticas de empresa, con un amplio margen para ir dibujando un panorama productivo flexible desde un punto de vista temporal (y espacial).

---

[131] Sobre tal cuestión, permítase la remisión a, TASCÓN LÓPEZ, R.: "Necesidades de cuidados generadas por la COVID 2019: la triple jornada", *Lex Social*, Vol. 11, núm. 2, 2021, págs. 543 y ss.

[132] SIERRA HERRÁIZ, E.: "La reordenación del tiempo de trabajo de las mujeres", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. *et alii*, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, cit., págs. 1239 y ss.

Tal estructura suele venir acompañada de una mejora en el clima laboral y, consecuentemente, en un incremento de la productividad, así que ni siquiera el argumento de las necesidades empresariales debe ser tenido en cuenta como criterio capaz de desbaratar un modelo como el propuesto, que se antoja más justo (para todas las partes de las relaciones laborales) y más acorde a los tiempos tecnológicos que, para bien o para mal, está tocando vivir, mejorando, en fin, las relaciones personales y familiares de las personas trabajadoras y, con ello, su satisfacción y felicidad.

3.2. Los amores en el trabajo: entre su aceptación (permisividad con las relaciones personales, románticas o de amistad, intralaborales) y su control (conjura del acoso moral y sexual en trabajo)

Si, como proclama el tantas veces mencionado estudio sobre la felicidad desarrollado en la Universidad de Harvard --y como ha venido adaptando, *mutatis mutandi*, el presente ensayo a la óptica laboral--, el aspecto crucial más determinante de la felicidad humana viene dado por las relaciones significativas[133], no es posible soslayar que, a menudo, el lugar de trabajo ofrece infravaloradas posibilidades de relación y conexión que pueden contribuir de múltiples formas a la felicidad de las personas trabajadoras.

Desde esta perspectiva, resulta evidente que la actividad laboral supone un quehacer al que el ser humano promedio dedica muchas horas, que royendo van los días, que limando van los años, por recordar el siempre genial verso de D. Luis de Góngora. Tan vastos espacios de tiempo, además de esfuerzo productivo, permiten relaciones interpersonales variadas, con clientes, proveedores y compañeros que, a fuer de reiteradas en el tiempo y desarrolladas, siempre y como es debido, con respeto y profesionalidad, y, a veces y cuando se dan las circunstancias propicias, con afecto y cariño, pueden hacer surgir interesantes afinidades de amistad e, incluso, en algunos casos, de amor romántico.

Así las cosas, las relaciones fraguadas pueden ser un aditamento muy interesante en el desarrollo laboral, y forjar amistades que duren años

[133] WALDDINGER, R. y SCHULZ, M.: *Una buena vida*, cit., pág. 33.

e, incluso, trasciendan el concreto desarrollo de un puesto de trabajo, para perpetuarse durante toda la vida, contribuyendo, se insiste, a incrementar la sensación de felicidad experimentada por la persona parte de tales relaciones.

Por tal motivo, se antoja peregrino y equivocado aquel argumento, tantas veces oído, conforme al cual personas dizque supuestamente muy "profesionales" se niegan posibilidad de implicación personal en el entorno laboral. Con tal actitud se están cerrando un espacio relacional muy importante en la vida de cualquier persona. Cuando las personas son amigas, hay mejor ambiente laboral y más satisfacción con el entorno, así como, probablemente, mayor cooperación y, por ende, productividad.

Algunas empresas han entendido esta realidad de forma tradicional y fomentan las relaciones de su plantilla a través de las célebres comidas o cenas de empresa, o los picnis o encuentros anuales para familias, u otras clases de actividades lúdicas o deportivas propias de la obra social de la organización. En el fondo, tales iniciativas reflejan desde un punto de vista corporativo lo certero de la conclusión del estudio harvardiano: las buenas relaciones entre las personas mejoran su felicidad y, con ello, el desenvolvimiento global de la empresa[134].

En consecuencia, resultan poco apropiadas y menos efectivas, aquellas políticas de empresa que prefieren optar por fomentar que haya una escasa relación de amistad entre las personas que integran sus plantillas (fomentando incluso la competitividad entre ellas), pues generan situaciones de aislamiento y tensión que no son las más adecuadas para desarrollar un proyecto comunitario.

Esta cerrazón empresarial ha alcanzado seguramente sus tintes más paroxísticos en cuanto hace a las conocidas prohibiciones de mantener relaciones sentimentales (o sexuales) entre compañeros de trabajo que en ocasiones se han dado y que no puede sino considerarse una extralimitación empresarial. Es cierto que la organización productiva podrá exigir un determinado comportamiento dentro del centro de trabajo, desterrando todo atisbo de cariño o afectividad entre los integrantes de su plantilla bajo

[134] WALDDINGER, R. y SCHULZ, M.: *Una buena vida*, cit., pág. 52.

argumentos (más o menos justificados) de profesionalidad. Pero es de todo punto improcedente que prolongue las prohibiciones relacionales más allá del tiempo y lugar de trabajo lo cual, además de atentar contra la libertad y dignidad de que toda persona es titular *ex* art. 9 CE, sabemos ahora que merma sus posibilidades de ser feliz, a fuerza de limitar sus posibilidades de relación significativa en un ámbito tan importante para cualquiera como es el profesional.

Claro está, esta tolerancia (incluso fomento) de las relaciones personales en el trabajo, que la empresa ha de, como mínimo soportar, y de forma saludable fomentar, ha de llevar también a prestar una especial atención a la prevención de ciertos posibles riesgos psicosociales que se pueden dar en la órbita de tales relaciones personales entre personas trabajadoras integrantes de la plantilla de una concreta empresa.

Así, que el presente discurso se haya mostrado proclive a permitir, facilitar e, incluso, fomentar las relaciones personales en el trabajo ha de ser entendido desde la sensata óptica de que toda relación humana ha de partir de la base de la voluntariedad recíproca de todas las partes implicadas en la relación. Es cierto que la empresa puede intervenir para paliar posibles desviaciones (*v. gr*., impedir que se excluya de actividades genéricas a determinadas personas), pero en modo alguno puede forzar que las personas se relacionen si no quieren hacerlo, más allá de lo estrictamente necesario para un correcto, educado y productivo desarrollo de las relaciones profesionales.

Esto implica que sobre la empresa reside el deber, no sólo de no vetar las relaciones personales en el marco productivo, sino también (y hasta el lógico alcance de su responsabilidad) impedir que algunos partícipes de la organización lleven a cabo intentos inadecuados de relación con otros miembros de la empresa que no quieren ser parte de esas relaciones o, al menos, no quieren que se desarrollen bajo unos determinaos parámetros.

En los casos más graves, estos intentos insanos de relación pueden conducir a conductas de hostigamiento psicológico en el trabajo (*mobbing*) cuando unas personas intenten relaciones de dominio y manipulación sobre otras en el marco de la empresa o, incluso y dentro del terreno propio del amor romántico mal entendido, al acoso sexual en el trabajo, cuando alguna

persona pretenda de modo inapropiado obtener relación sentimental o sexual con otra que no lo desea[135].

Es tarea de la empresa prevenir que estas conductas tan inapropiadas puedan darse en su seno, con adecuadas medidas (organizativas y disciplinarias) en caso de que tal ocurran, pudiendo derivarse responsabilidad en caso contrario, como tantas veces ha recordado la jurisprudencia[136].

III. Breve conclusión final sobre la felicidad y el trabajo

Si el paciente lector ha llegado hasta aquí habrá podido comprobar los intrincados recovecos que existen y relacionan la felicidad y el trabajo humano y su normativa reguladora. Desde luego, un discurso como el que ahora termina no deja de ser una reflexión personal de su autor, a partir del cual, quizá, los distintos artífices y partícipes de las relaciones laborales puedan encontrar algún punto de guía o, acaso, de inspiración en sus quehaceres profesionales (fueran estos los que fueren).

La conclusión que presenta el ensayo es clara: el mayor estudio de todos los tiempos, desarrollado en la mejor Universidad del mundo, advierte de que la felicidad humana viene en gran medida definida por las relaciones interpersonales significativas. Adaptando tal premisa al plano jurídico laboral, el presente ensayo ha tratado de mostrar que el trabajo (la prestación de servicios por cuenta ajena) se muestra como un escenario crucial en el desarrollo de la vida humana y de las relaciones interpersonales que le son propias.

En tal sentido, el centro de trabajo, además de un espacio en el que se ha de realizar (y, además, de forma segura, pues la salud es una *conditio sine qua non* de la felicidad) una prestación profesional (dirigida a ganar

[135] Por reciente --y nostálgico--, ÁLVAREZ CUESTA, H.: "El acoso sexual. Los protocolos frente al acoso y el ciberacoso", en AA.VV.: *Relecturas de la obra del Prof. Germán Barreiro. Un recuerdo de sus discípulos*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2024, págs. 129 y ss.

[136] Un último ejemplo acerca de cómo la empresa ha de intervenir para atajar las malas relaciones entre su plantilla, so pena de incurrir en responsabilidad, STS 15 enero 2025 (Recurso UD núm. 273/2024).

dinero y prestigio, aspectos que, en su justa medida, también contribuyen a la felicidad humana) puede ser el lugar en el que surjan importantes relaciones humanas que, en tal sentido, contribuirán a dar un sentido pleno a la vida.

Además, el trabajo no puede convertirse en una obsesión que prive de sentido el resto de aspectos de la vida, debiendo ordenarse adecuadamente (desde un punto de vista personal, empresarial y general a través de la Ley o el convenio) el tiempo de prestación de servicios, garantizando la posibilidad de conciliación de la vida personal y familiar.

Así armonizados estos aspectos (relativos a la salud, el dinero y el amor) en el trabajo se puede dar una perspectiva más omnicomprensiva del camino que conduce a ese intangible que es la felicidad humana; a ello pretende haber contribuido, humildemente, el discurso que ahora acaba.

IV. Bibliografía

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

ALEMÁN PÁEZ, F.: "El derecho a la desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizada al hilo de la Loi Travail N.º 2016-1088", *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017.

ALEMÁN PÁEZ, F.: "El derecho a la desconexión digital", *Trabajo y Derecho*, núm. 30, 2017.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, Mª.E.: *Derecho del Trabajo*, Madrid (Civitas), 2007.

ÁLVAREZ CIVANTOS, O.J.: *Mercado sostenible y responsabilidad social (Hacia la responsabilidad social de los actores sociales)*, Granada (Comares), 2006.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: "El acoso sexual. Los protocolos frente al acoso y el ciberacoso", en AA.VV.: *Relecturas de la obra del Prof. Germán Barreiro. Un recuerdo de sus discípulos*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2024.

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

BARCELÓN COBEDO, M., *Trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.

BIBLE, S.: "Employee urine testing and the Federal Appeals Court", *American Business Law Journal*, Issue 6, Vol. 2, 1998.

BLASCO PELLICER, A.: "El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador", en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Trabajo y libertades públicas*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1999.

BORRAJO DACRUZ, E.: "Convenios colectivos de trabajo: de los contenidos tradicionales a las nuevas materias", *AL*, T. I, 2001.

BRAY, I.: *Healthy Employees, Healthy Business: Easy, Affordable Ways to Promote Workplace Wellness*, Berkeley (NOLO), 2009.

CABEZA PEREIRO, J., *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Albacete (Bomarzo), 2013.

CABRERA BAZÁN, J.: "Trabajo y tiempo", *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979.

CACIOPPO, J. y PATRICK, W.: *Loneliness: human nature and the need for social connection*, New York (Norton & Co), 2007.

CALVO GALLEGO, F.J.: *La obligación general de prevención y la responsabilidad contractual del empleador*, Madrid, (Cívitas), 1999.

CÁMARA BOTIA, A.: "Modificación del tiempo de trabajo y ámbito de aplicación del art. 41 ET", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. *et alii*, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid (BOE), 2022.

CASAS BAAMONDE, Mª.E., "Transformaciones del trabajo, trabajo de las mujeres y futuro del Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales*, T. I, 1998.

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

CISCART BEÀ, N.: *El despido por embriaguez y toxicomanía*, Barcelona (Bosch), 1998.

CORDERO, A.; MAISÁ, Mª.D. y GALVE, R.: "Ejercicio físico y salud", *Revista Española de Cardiología*, Vol. 67, núm. 9, 2014.

CORREA CARRASCO, M.: *La negociación colectiva como fuente del Derecho del Trabajo*, Madrid (Universidad Carlos III/BOE), 1997.

CRISTÓBAL RONCERO, R., "Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 160, 2013.

DE VICENTE PACHES, F.: *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, Madrid (CES), 1998.

DEIGARD, J.: "Can worksite nutritional interventions improve productivity and firm profitability? A literature review", *Public Health*, nº 131, Vol. 4, 2011.

DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E.: "La segunda sentencia del TEDH en el caso *Barbulescu* y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador", *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2018.

EZQUERRA ESCUDERO, L.: *Tiempo de trabajo en España: Aproximación histórica. Desde la emergencia del Derecho Social hasta el Estatuto de los Trabajadores de 1980*, Barcelona (Atelier), 2006.

FERNÁNDEZ COLLADOS, Mª.B.: "La presunción de laboralidad del apartado 3 del art. 115 LGSS y el accidente en misión", *AS*, T. IV, 2004.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: "La embriaguez habitual como causa de despido y/o la asistencia al trabajador con problemas de alcohol o drogas", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 365/366, 2013.

FERNÁNDEZ PROL, F., "Trabajadores a tiempo parcial y protección social: novedades en materia de cotización y reformulación de las reglas de cómputo de los períodos carenciales", *Revista de Derecho Social*, núm. 64, 2013.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: "La vigilancia de la salud y el respecto a los derechos del trabajador", en AA.VV.: *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva*, León (Eolas), 2009.

FUSTER, V.: *La ciencia de la salud*, Barcelona (Planeta), 2011.

GÁRATE CASTRO, J.: "Manifestaciones sustantivas de la tutela a la salud laboral", *AL*, núm. 15, 1988.

GARCÍA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO, M.A., "Trabajo a tiempo parcial y acceso al sistema español de Seguridad Social: el caso Elbal Moreno", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 102, 2013.

GIL PLANA, J.: "Configuración legal del derecho a la desconexión digital", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. *et alii*, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid (BOE), 2022.

GOFF, J.L.: "Corporate responsibilities to the addicted employee: a look at practical, legal and ethical issues", *Labor Law Journal*, abril, 1990.

GOIRÍA ORMAZABAL, J.I.: "Alimentación y trabajo", *La Mutua*, núm. 20, 2008.

GOÑI SEIN, J.L.: *El respeto de la esfera privada del trabajador*, Madrid (Civitas), 1989.

HELSON, R., et al: "The growing evidence for personatility change in adulthood: findings from research with inventories", *Journal of research in personality*, núm. 36, 2002.

HENRIQUE, D.; MOURA, K., LOBO, D: "The influence of the availability of fruits and vegetables in the workplace on the consumption of workers", *Nutrition & Food Science*, núm. 40, Vol. 4, 2010.

HEUSSNER, S.: *Fit To Succeed: Make Health and Wellness Your Competitive Advantage,* Forest Row (NH Publishing), 2008.

HOFFMEIESTER ARCE, L.; JODAR, P. y BENAVIDES, F.G.: "Responsabilidad Social Corporativa en Salud y Seguridad en el Trabajo: dimensiones, realidad y perspectivas", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 24, núm. 1, 2006.

HOUGHTON, J.; NECK, C. y COOPER, K.: "Nutritious food intake: a new competitive advantage for organizations", *International Journal of Workplace Health Management*, núm. 2, Vol. 2, 2009.

IGUARTÚA MIRÓ, M.T.: "Digitalización, monitorización y protección de la salud: más allá de la fatiga informática", en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.): Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital, Pamplona (Aranzadi), 2020.

JENKINS, R.; PEARSON, R. y SEYFANG, G.: *Corporate responsibility and labour rights: codes of donduct in the global economy*, Londres (Earthscan publications), 2002.

JURADO SEGOVIA, A.: "Suicidio y accidente de trabajo", *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 183, 2016.

LEIGHTON, F. *et alii*: "Impacto en la Salud de Dieta Mediterránea implementada en el Trabajo", *Public Health Nutrition*, núm. 12, Vol. 9, 2009.

LOUSADA AROCHENA, J.F., "Protección social de los trabajadores a tiempo parcial según el RD-Ley 11/2013, de 2 de agosto", *Aranzadi Social,* núm. 7, 2013.

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

MAES, L., *et alii*: "Effectiveness of workplace interventions in Europe promoting healthy eating: a systematic review", *European Journal of Public Health*, núm. 21, 2011.

MALDONADO MONTOYA, J.P.: "El tiempo de trabajo a través de la Historia: del génesis al cibertiempo", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. *et alii*, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid (BOE), 2022.

MARTÍN JIMÉNEZ, R.: "Los efectos del salario mínimo sobre el mercado de trabajo", AA.VV. (LÓPEZ AHUMADA, E., Ed.): *Estudios jurídicos y económicos sobre el salario*, Alcalá de Henares (Diké), 2021.

MARTÍN VALES, P.: "El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital", *Revista de Internet, Derecho y Política*, núm. 38, 2023.

MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: "Reflexiones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Estrés en el Trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 22, 2005.

MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R.: "Nuevas materias y temas pendientes en el contenido de los convenios colectivos", *RL*, T. II, 2001.

MARTÍNEZ FONS, D.: *La vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.

MARTÍNEZ JIMÉNEZ, J.M.: *La instrumentación jurídica de las políticas salariales en lo social y en lo económico*, Málaga (Universidad de Málaga), 1995.

MERCADER UGUINA, J.: "Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI: digitalización y cambio tecnológico", *Trabajo y Derecho*, núm. 62, 2020.

MERINO SEGOVIA, A.: "Responsabilidad Social Corporativa: su dimensión laboral", *Documentación Laboral*, núm. 75, 2005.

MIÑARRO YANINI, M.: "El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de la efectividad del derecho a la desconexión digital", en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. Y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.): *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Pamplona (Aranzadi), 2020.

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

MOLINA NAVARRETE, C.: "La salud psicosocial, una condición de trabajo decente. El neotaylorismo digital en clave de pérdida del bienestar", en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M. y QUINTERO LIMA, M.G., Coords.): *Los nuevos retos del trabajo decente*, Madrid (Universidad Carlos III), 2020.

MOLINA NAVARRETE, C.: "Redescubriendo el lado humano de los riesgos globales y su proyección en la actualidad jurídico-laboral: cuidar cabezas y corazones sin descuidar carteras", *Revista Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núms. 437-438, 2019.

MONEREO PÉREZ, J.L. y MORENO VIDA, Mª.N.: *Contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2005.

MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho y Trabajo*, Madrid (Civitas), 2016.

MORÁN ASTORGA, C.: *Estrés, burn out y mobbing*, Salamanca (Amarú), 2005.

NEAL, C.: "A conscious change in the workplace", *Journal of Quality & Participation*, Vol. 22, Issue 2, 1999.

PEELE, T.: *The meanig of Adiction: compulsive experience and its interpretation*, Lexintong (Heath & Co), 1995.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1990.

PÉREZ DEL PRADO, D.: "El salario mínimo interprofesional en el debate jurídico y económico", *Información Laboral*, núm. 1, 2017.

PÉREZ HERNÁNDEZ, M.M.: "La subida del salario mínimo: contexto y cuestiones jurídico prácticas", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 231, 2020.

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

PRECIADO DOMENECH, C. H.: "Comentario de urgencia a la STEDH de 9 de enero de 2018: caso López Ribalta y otros contra España", *Revista de Información Laboral*, núm. 1, 2018.

RAMOS MORAGUES, F.: "Régimen jurídico de los contratos formativos tras las modificaciones introducidas por la reforma laboral", *Lex Social, Revista De Derechos Sociales,* vol. 12, núm. 2, 2022.

RICOU CASAL, S: *La protección a la salud y la salud laboral en el Derecho Social*, Granada (Comares), 2024.

RIVAS VALLEJO, M.P.: "Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo: los riesgos psicosociales: estrés, burn out…", en AA.VV. (DESDENTADO BONETE, A., Dir.): Tratado médico-legal sobre incapacidades laborales, Pamplona (Aranzadi), 2008.

RIVAS VALLEJO, P.: *La prevención de los riesgos de carácter psicosocial*, Granada (Comares), 2009.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "El régimen jurídico del permiso parental a la luz del Real Decreto Ley 5/2023: Antecedentes, novedades y cuestiones pendientes", *Revista Derecho Social y de la Empresa*, núm. 19, 2023.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "La directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores: su transposición al ordenamiento jurídico español", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, Vol. 14, 2022.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: "Vigilancia y control de la salud mental de los trabajadores: aspectos preventivos y reparadores", *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, núm. 2, 2021.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: *La salud mental de las personas trabajadoras*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2022.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. *et alii*: "La negociación colectiva en el sector de teletrabajo", en AA.VV.: *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Madrid (CCNCC/MTAS), 2001.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: "La gran dimisión: perspectivas jurídicas", *Labos. Revista del Derecho del Trabajo y de la protección social*, Vol. 5, núm. 2, 2024.

ROGERS, C.: *On becoming a person*, Boston (Houghton), 1961.

SALCEDO BELTRÁN, Mª.C.: *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: "Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 148, 2021.

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

SÁNCHEZ PÉREZ, J.: "La delimitación conceptual del suicidio como contingencia profesional y su tutela jurisprudencial", *Actualidad Laboral*, núm. 9, 2013.

SANGUINETTI RAYMOND, W.: *Teletrabajo y globalización*, Madrid (MTAS), 2003.

SEMPERE NAVARRO, A.V. Y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Nuevas tecnologías y Relaciones Laborales*, Pamplona (Aranzadi), 2002.

SIERRA HERRÁIZ, E.: "La reordenación del tiempo de trabajo de las mujeres", en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V. *et alii*, Dirs.): *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid (BOE), 2022.

SOBRINO GONZÁLEZ, G.M.: "El infarto de miocardio como accidente laboral *in intinere* y como accidente de trabajo en misión", *RL*, núm. 2, 2004.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "El teletrabajo como forma de presente y de futuro de prestación laboral de servicios: experiencias en la negociación colectiva", en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos contenidos y nuevos escenarios de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Empleo/Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), 2020.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "Hacia la mejora integral de la salud de la persona trabajadora", *Trabajo y Derecho*, núm. 90, 2022.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "La promoción de la salud laboral (y personal) en la negociación colectiva", *Lex Social*, Vol. 15, núm. 1, 2025.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "Reflexiones a partir de la resolución del parlamento europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital", *Revista Crítica de Derecho del Trabajo*, núm., 2022.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "Tecnovigilancia empresarial y derechos de los trabajadores", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núm. 415, 2017.

TAYLOR, N.: "Alcoholism: disease or willful misconduct", *Journal of Psychiatry*, Issue 791, Vol. 2, 1990.

TRUJILLO PONS, F.: *La fatiga informática en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2022.

VAILLLANT, G. y MUKAMAL, K: "Successful aging", *Am J Psychiatry*, núm. 158, Vol. 6, 2001.

VALLECILLO GÁMEZ, M. R.: "El derecho a la desconexión ¿novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 408, 2017.

VELASCO PORTERO, M.T.: "Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales", *Temas Laborales*, núm. 151, 2020.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: *Impacto laboral del estrés*, Bilbao (Lettera), 2006.

VILA TIERNO, F.: "Una breve referencia a la nueva regulación del salario mínimo interprofesional: un ejemplo de inseguridad jurídica", *Lex Social*, Vol. 13, núm. 1, 2023.

VOZMEDIANO, J.: *Hacia unas urbes ecológicas y sostenibles*, Madrid (Instituto de Ecología y Mercado), 2002.

WALDDINGER, R. y SCHULZ, M.: *Una buena vida*, Barcelona (Planeta), 2023.

WANDJEK, C.: *La alimentación en el Trabajo: Soluciones Laborales para la Desnutrición, la Obesidad y las Enfermedades Crónicas*, Ginebra (Organización Internacional del Trabajo), 2005.

ZAGORSKI, N.: "Profile of Elizabeth F. Loftus", *Proceedings of the National Academy of Sciences*, núm. 39, 2005.

ZWSTSLOOT, G. y BOS, J.: *Desing for sustainable development: enviromental management and safety and health*, Luxemburgo (Office for Offical Publications of the European Communities), 1998.