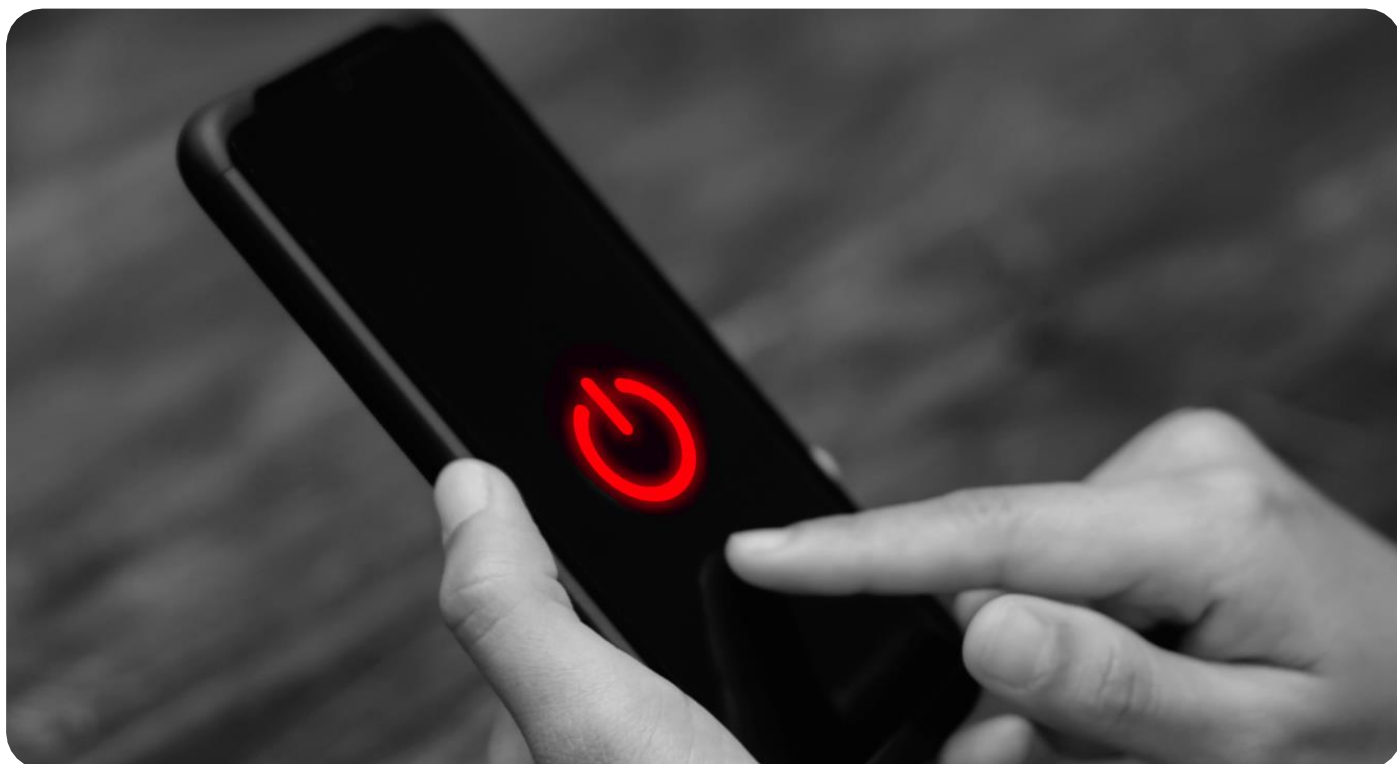


DESCONEXIÓN DIGITAL

Junio 2025



DESENMASCARANDO EL ABSENTISMO



Breve introducción

El incremento exponencial del absentismo en nuestro país es un debate abierto, que concita opiniones para todos los gustos, ideologías e intereses. Hasta tal punto la discusión está contaminada, que la misma definición de absentismo incita enfebrecidas interpretaciones, muchas de ellas tendenciosas. No debería sorprendernos: en función de la organización a la que se pregunte, se cuantifican miles de millones en *costes*. El dolor que sufren cientos de miles de personas todos los días es mucho más difícil de cuantificar, y a muchos les importa bastante menos.

Las causas que explican este aumento son indiscutiblemente variadas y multidimensionales, pero no siempre se glosan todos los factores que intervienen en esta lacra, y mucho menos se ponderan de la forma adecuada.

Este documento pretende traer al primer plano del debate una de las causas que explican el enorme aumento de las incapacidades temporales vinculadas a problemas de salud mental: la vulneración sistemática y generalizada del derecho a la desconexión digital. Un fragante incumplimiento de la legalidad que produce severos - y en ocasiones permanentes - daños en la estabilidad psicológica de las personas trabajadoras.

El sustantivo incremento de las incapacidades laborales por causas psicológicas

Desde prácticamente los inicios de la práctica preventiva, los trastornos músculo-esqueléticos han acaparado una gran parte de los esfuerzos.

Si bien aquella realidad es todavía incuestionable, puesto que las dolencias relacionadas con dicha tipología siguen muy presentes en nuestro mercado de trabajo, es preciso complementar nuestros esfuerzos destacando la emergencia de nuevas patologías, especialmente las relacionadas con la salud mental y los riesgos psicolaborales¹.

¹ A lo largo de este texto usaremos el término “psicolaboral” en sustitución del estandarizado “psicosocial”. El motivo de tal uso radica en que una problemática de salud con origen en la organización y tiempo de trabajo no puede enmascararse bajo la apariencia de un problema “social”; El uso generalizado de problemas “sociales” comporta admitir que la problemática en cuestión puede estar originada en una situación externa o ajena a la prestación laboral, lo que supone un error de conceptualización y una descripción distorsionada de la realidad que rodea a cualquier persona trabajadora.

Efectivamente, sobran motivos para actualizar la óptica con la que miramos la incapacidad laboral, puesto que **la salud mental es la patología que más ha incrementado su peso en el total de jornadas perdidas entre 2018 y 2023**. Solo por este dato, deberíamos obligar y obligarnos a reflexionar sobre qué está pasando en los centros de trabajo para llegar a este contexto laboral.

Pero antes de continuar, conviene detallar el impacto de los problemas de salud mental en las incapacidades laborales. Veamos una muestra:

- Las bajas por salud mental representaron el 16% de todas las bajas en 2023 y el 17% en 2024².
- Un tercio del empeoramiento del absentismo en los últimos seis años se liga, directamente, con enfermedades de la salud mental.
- En comparación con un lustro atrás, la salud mental es la patología que más ha incrementado su peso en el total de jornadas perdidas (+5,1 puntos porcentuales).
- Del total de jornadas perdidas por procesos de larga duración en el último año disponible, más de un 18% se corresponde con dolencias psicológicas, representando la segunda razón registrada.
- La duración media de un proceso de IT por salud mental pasó de 86 días en 2018 a 96 jornadas, lo que representa un incremento del 12%³. De hecho, la repetición en la incapacidad temporal es muy intensa en los casos de salud mental (el 64,5% de las personas son repetidoras).

Sólo con estas estadísticas – existen muchas más métricas que podríamos haber añadido- **queda acreditado que la salud mental ha pasado de ser una patología laboral poco relevante a situarse a la cabeza del exponencial incremento del absentismo en España**.

² Informe Salud Mental y Trabajo, Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, 2024, https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf

³ Estudio socioeconómico de la evolución de la incapacidad temporal y la siniestralidad en España, Umivale Activa e Ivie, 2025, https://www.ivie.es/es_ES/ptproyecto/estudio-socioeconomico-la-evolucion-la-incapacidad-temporal-siniestralidad-espana/

Hiperconectividad, disponibilidad e instantaneidad

Afirmar que en España la prolongación de jornada es un problema endémico, arraigado e irresoluto no es una declaración novedosa. Desde tiempo inmemoriales, nuestro mercado de trabajo impone - y permite- a millones de personas trabajadoras la realización de millones de horas extras impagadas. Conviene recordar cuantas: hoy, en España, se hacen más de 2,5 millones de horas extras no pagadas (una cifra similar a la de finales de 2011 y 2016).

Sin embargo, la morfología de este “trabajo gratuito” ha cambiado sustancialmente en los últimos tiempos, de forma paralela a cómo ha evolucionado la forma de trabajar. La presencialidad en los centros de trabajo permitía visibilidad y consciencia sobre dichas prolongaciones, a las que podían atribuirse un inicio y un fin asociado a la salida de la oficina, el edificio, la fábrica, el taller, el local o el emplazamiento.

Las nuevas tecnologías han permitido disociar prestación laboral de presencialidad. No hablamos exclusivamente del teletrabajo ni del trabajo remoto, aunque lo incluyamos entre estas disciplinas disociativas. Nos referimos a las capacidades digitales que nos permiten desarrollar tareas y actividades otrora imposibles fuera de la oficina, y que hoy cualquier teléfono inteligente, tableta u ordenador permiten realizar a distancia sin apenas diferencias con el puesto de trabajo anclado a una silla corporativa. Dicho de otro modo: hoy cualquier persona trabajadora puede realizar toda o una gran parte de su trabajo mediante un smartphone apoyándose en múltiples herramientas informáticas. Desde las suites informáticas al email, desde la nube a la mensajería corporativa, desde actividades financieras a de tramitación, y así podríamos enumerar un largo etcétera. En definitiva, llevamos nuestro trabajo a todas partes y permanentemente, en el bolsillo del pantalón, de la chaqueta... o en el interior de un bolso.

Para demostrar cómo estos dispositivos digitales han logrado eliminar la barrera de la presencialidad y, por tanto, favorecer primero e imponer después la prestación en remoto con total disponibilidad horaria, conviene repasar algunos datos:

- En 2024, el 99,8% de las personas con trabajo usaban un teléfono móvil (INE).
- El 93,89% de nuestra ciudadanía disponía de un smartphone (CNMC, 4T2024).
- El uso intensivo de la conexión a Internet es más frecuente entre las personas con empleo. Así, mientras la media de usuarios intensivos de Internet – aquellos que la usan varias veces al día (INE)- alcanza a un 85% de toda la ciudadanía, supera el 91,5% entre aquellos que tienen un empleo.

- Las empresas dotan a sus trabajadores de dispositivos y software empresarial para acceder al trabajo en cifras muy elevadas. Por ejemplo:
 - Más del 87% de las empresas de más de 10 personas da acceso remoto al correo electrónico a sus plantillas. En las de menos de 10 empleados/as, el porcentaje ronda el 64%.
 - Si el acceso es a documentación corporativa, los porcentajes son de un 77% y 49% respectivamente.
 - Si nos referimos a herramientas puramente corporativas, la ratio es de un 69% y 32,4%, de nuevo respectivamente.
 - El porcentaje de personal adscrito a empresas con 10 o más personas trabajadoras al que se le proporciona un dispositivo portátil para trabajar en remoto es de un 44% (INE, 1T2024). Si el número de personas empleadas por estas empresas asciende a algo más de 13 millones⁴, aproximadamente 5,79 millones pueden acceder a trabajar a cualquier hora y desde cualquier lugar.
 - Si hacemos el mismo ejercicio para las empresas de menos de 10 personas trabajadoras (3,45 millones de personas para un 56,52% de personas a las que se les dota de acceso empresarial remoto), obtenemos más de 1,9 millones de potenciales hiperconectados.
 - En conclusión, **7,74 millones de personas trabajadoras tienen en sus manos dispositivos proporcionados por su empleadora para que pueda trabajar *everytime, everywhere*.**

Finalmente, aunque es un error vincular la hiperconectividad laboral exclusivamente al trabajo en remoto (puesto que la oficina se lleva a todas partes adherida al móvil; desde el transporte público a las actividades extraescolares de los hijos e hijas; desde el salón del hogar a las vacaciones de la playa), no es menos cierto que esta disciplina puede ser un precursor de este proceso de difuminado entre tiempo de trabajo y aquel que no lo es. De hecho, nunca en la historia han teletrabajado más personas (exceptuando el periodo de confinamiento Covid19): 3,2 millones de mujeres y hombres trabajaban en remoto a finales de 2024, lo que vuelve a

⁴ Cifras PYME, <https://ipyme.org/Publicaciones/Cifras%20PYME/CifrasPyme-marzo2024.pdf>

poner de manifiesto la extensión de las nuevas tecnologías como vehículo de prestación laboral.

Es imposible ignorar cómo esta conjunción de intensísima conectividad, incremento del trabajo remoto y una altísima disponibilidad de herramientas y dispositivos digitales, proporciona un acceso indiscriminado al trabajo desde cualquier ubicación y franja horaria. Tal conjunción acaba derivando en una multiplicidad de micro y macro-actividades laborales que hurtan el espacio reservado al descanso, mediante la dilución sostenida y subrepticia de límites y franjas horarias⁵. Los efectos medibles de esta combinación de factores son evidentes - y terribles:-

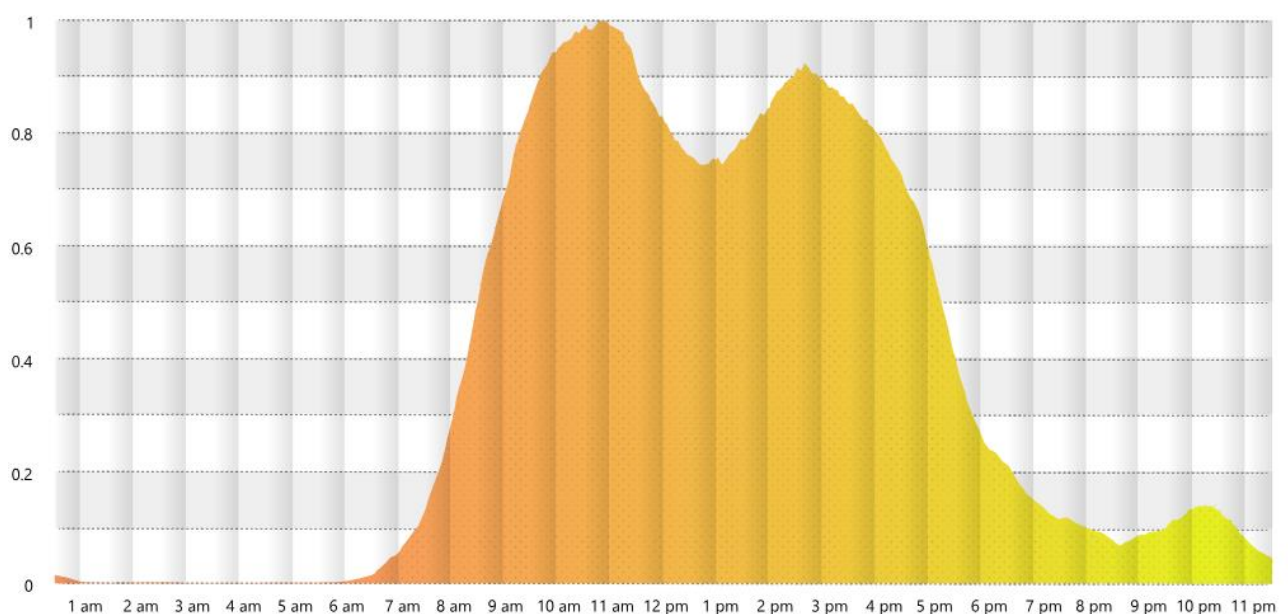
- Microsoft atestigua que un 40% de las personas trabajadoras están en línea a las 6 am, revisando su correo electrónico para conocer las prioridades del día.
- Los chats enviados fuera del horario laboral habitual de 9 a 5 aumentaron un 15 % interanual, con una media de 58 mensajes por persona, que se lanzan antes o después del horario laboral.
- A las 22:00, un tercio vuelve a revisar sus bandejas de entrada, lo que indica un aumento constante de la actividad fuera del horario laboral.
- Las reuniones después de las 20:00 han aumentado un 16 % interanual.
- El uso del correo electrónico durante el fin de semana ha aumentado casi un 20%. Se revisa el correo electrónico antes del mediodía del sábado y el domingo (o al despertarse, incluso en sus días libres habituales).
- Una persona trabajadora recibe, de media, alrededor de 120 correos al día. La mayoría de ellos se leen en menos de un minuto.
- Más del 5 % vuelve a consultar el correo electrónico los domingos por la tarde (a partir de las 18:00 h)⁶.

⁵ Varela Ferrio, J.: «La emergencia de proteger la salud mental de las personas trabajadoras con un derecho a la desconexión garantista y práctico», en F. Trujillo Pons (dir.) *Límites a la conectividad permanente en el trabajo: salud y competitividad empresarial*, Aranzadi, 2023.

⁶ Datos de Microsoft, basados en las herramientas que comercializan. *Work Trend Index Annual Report 2025*, <https://news.microsoft.com/annual-work-trend-index-2025/>

- A estos datos de Microsoft se le suman los del Foro Económico Mundial: un 10% de las personas trabajadoras revisa su correo corporativo de forma compulsiva (constantemente) y otro 10% lo consulta al menos una vez por hora.
- Adecco cuantificó que 6 de cada 10 personas trabajadoras chequeaba su correo electrónico empresarial después de salir del trabajo, al menos cuatro días a la semana.
- Finalmente, se constata el nacimiento de un tercer pico de trabajo que empieza alrededor de las 22 horas, con una duración aproximada de una hora⁷. Para ser claros con lo que representa este nuevo pico de trabajo: se constata que un elevado (e inadmisiblemente) número de personas accede a herramientas de trabajo antes de acostarse, en un horario absolutamente distanciado del tiempo ordinario de trabajo. Una práctica que se reitera y que lamina de forma plausible el sacrosanto derecho al descanso.

■ Total number of keyboard events (segment with third peak)



⁷ Microsoft, *THE RISE OF THE TRIPLE PEAK DAY*, <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/triple-peak-day>

En función de estas cifras, podemos afirmar con total convicción que las TIC están derruyendo el derecho al descanso, elevando al tiempo de trabajo a la categoría de omnipresente. Es un hecho demostrado y demostrable que la capilarización de las nuevas tecnologías empuja a las personas a trabajar fuera de su horario de trabajo.

Esta simbiosis ocio-empleo y la ruptura de las barreras espacio-temporales no sólo ha conseguido imbuir dinámicas de trabajo subconscientes fuera de horario, sino que las ha elevado a la categoría de imposición. Las cifras no pueden ser más elocuentes:

- Ya en 2019, el Randstad Workmonitor constató que “el 30% de los trabajadores no consigue desconectar del trabajo durante sus vacaciones”.
- Hays segregó en 2020 esta dificultad para desconectar del trabajo. Así, un 28% asegura que le cuesta desconectar sobre todo al acabar la jornada laboral. Un 5% confiesa que también le cuesta romper su vínculo laboral durante las vacaciones. Otro 17% confirma que le cuesta desconectar en todas las ocasiones.
- InfoJobs publicó en 2022 que “el 75% de los trabajadores españoles no desconecta fuera del horario laboral”.
- Un estudio de IE University, centrado en las generaciones Millennial y Z - 18-34 años - compartía que tres de cada cuatro jóvenes españoles secundaban el derecho a la desconexión, el apoyo más alto de todos los países estudiados. La insólita cultura laboral que maltrata a los más jóvenes explica estos representativos resultados.
- Randstad desvela también que las personas se sienten “en la obligación de responder” o consideran que su “puesto de trabajo lo requiere [responder a asuntos laborales]” en ratios del 47% y 38% respectivamente. Esta *obligación de responder* ha aumentado un astronómico 13% desde 2018.
- *Superhuman* encuestó a más de 1000 trabajadores del conocimiento, recopilando los siguientes hallazgos:
 - Un 66% convenía con la idea de que su jefe espera verlos en estado *online* durante todo el día (no toda la jornada de trabajo, sino todo el día).
 - Un 74% de las personas con trabajo en remoto se sienten obligados a situar su estado en verde (disponible) en las herramientas corporativas.

- Un 35 % entiende que se espera que responda a los mensajes (por ejemplo, un chat o un Whatsapp) de su jefe/a de inmediato.
- Más de la mitad siente la necesidad de responder a los correos electrónicos de compañeros y mandos en menos de 30 minutos a cualquier hora de cualquier día.
- Si abordamos la perspectiva del teletrabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Eurofound trazaron en su estudio *TRABAJAR EN CUALQUIER MOMENTO Y EN CUALQUIER LUGAR: CONSECUENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL*⁸, un vínculo directo entre intensidad de teletrabajo y mayor tiempo de trabajo. Dos años más tarde, Eurofound ahondó más en esta cuestión, llegando a ultimar que *“las personas que trabajan desde casa con regularidad son más del doble de propensas a trabajar por encima del límite máximo de 48 horas semanales y corren el riesgo de descansar menos de las 11 horas requeridas entre días laborables”*. Un hallazgo angustioso y alarmante.
- Finalmente, y para demostrar que esta vinculación entre trabajo remoto y prolongación de jornada no es un fenómeno ajeno a nuestro país y nuestro tejido productivo, glosamos las siguientes evidencias:
 - Según el CIS⁹, las principales desventajas del teletrabajo son:
 - Porque se pueden trabajar muchas más horas que las establecidas: 63,4%
 - Porque dificulta la desconexión del trabajo durante los tiempos de descanso: 57,9%.
 - En la Comunidad de Madrid¹⁰: El 66% de las personas que han teletrabajado lo han hecho fuera de horario, a razón de:

⁸ Eurofound, *TRABAJAR EN CUALQUIER MOMENTO Y EN CUALQUIER LUGAR: CONSECUENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL*, 2019.

⁹ TENDENCIAS EN LA SOCIEDAD DIGITAL DURANTE LA PANDEMIA DE LA COVID-19, https://www.cis.es/documents/d/cis/es3316creenciasmt_a

¹⁰ Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el medio rural, <https://gestion3.madrid.org/bvirtual/BVCM050883-04.pdf>

- Un 35% ocasionalmente.
 - Un 14% una o dos veces por semana.
 - Un 15,5% la mitad de los días.
 - Un 10,2% todos los días.
- En la Comunitat Valenciana¹¹: Un 30% de las personas teletrabajadoras está de acuerdo con que “el teletrabajo les dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada laboral”. Complementariamente, “más de la mitad dice que su empresa no cuenta con protocolos de desconexión”.

Obviamente, esta prolongación incuantificable de la jornada de trabajo y presión por el *full-time availability* quiebra el lapso temporal reservado a la recuperación y a la vida personal y familiar.

La presión psicológica que ejerce esta perenne instantaneidad sobre las personas es inmensa, fortísima. Al igual que para un atleta de élite la recuperación revierte en un aprovechamiento y asimilación de los entrenamientos, el tiempo de descanso de una persona trabajadora es una garantía de salud (y, por ende, de productividad). *Sensu contrario*: no respetar la restitución mental entre periodos de actividad laboral resultan en una inadmisble agresión de la integridad de la persona (y, por extensión, un flaco favor al negocio de cualquier empleador).

Y, a pesar de que estamos ante una evidencia que se debería colegir de forma intuitiva, beneficiosa para empleador y empleado, el principio que debería garantizar este respeto por el descanso laboral, el conocido como “derecho a la desconexión digital” es, como acabamos de comprobar, frecuente, recurrente y generalmente vulnerado.

Salud mental y trabajo: una vinculación empírica

El origen de una patología mental puede partir de diversas esferas: la familiar, la personal, la social y, finalmente, la laboral. No son pocas las voces empresariales que buscan despojarse

¹¹ EL TELETRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA, https://www.uv.es/ceconomiacol/informes-PLAT_TELE/2023/Teletreball/Completo-Teletreball-2023-sp.pdf

de sus responsabilidades aludiendo a la difícil objetivación y determinación de un proceso de estas características.

Tal planteamiento podría ser aceptable si no tuviésemos un enorme cúmulo de evidencias que acabamos de relatar. La combinación de una mala organización de la prestación laboral¹² y jornadas interminables de trabajo se configura como el principal detonante de una afección mental o, alternativamente, como un potentísimo factor agravante de cualquier patología incipiente.

Por otro lado, resulta irrefutable que trabajar desmedidamente, sin horarios ni límites ni descanso, fuera de cualquier orden temporal o contextual, sometidos a un indisoluble cordón umbilical con la actividad laboral inducido por la hiperconectividad, tiene un impacto nocivo y duradero en el equilibrio psicológico de cualquier persona¹³; sea como génesis de una dolencia mental o como catalizadora de esta. No en vano, un centenar de expertas y expertos universitarios urgieron al Gobierno¹⁴ a tomar medidas para frenar esta espiral de inexorable degradación de la salud mental de nuestra mano de obra, con especial énfasis en la desconexión digital.

Por tanto, debemos superar esta fútil discusión para acometer lo que de verdad debería importarnos a todos: cómo proteger la salud de las personas trabajadoras mediante un derecho real y efectivo a la desconexión digital.

Proteger la salud mental: garantizar la desconexión

Desprenderse de un hábito, por muy perjudicial que sea, no es una tarea sencilla. Requiere de acciones contundentes, entre las que se deben destacar la determinación legislativa y la aplicación de medidas de disuasión.

La amalgama de leyes, normas, recomendaciones y jurisprudencia aplicables, vistos los resultados hasta ahora descritos, han resultado insuficientes para proteger la salud mental de las personas trabajadoras. No podemos ser tibios ante una lacra que está afectando a la salud

¹² En este documento nos centraremos en el impacto de la hiperconectividad en la salud mental, dejando para un análisis postrero cómo una organización caótica de la actividad laboral puede acabar incidiendo en cualquier tipo de trastorno mental.

¹³ Desconexión digital: ¿quién recogerá nuestras cenizas?
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2023/01/02/opinion/1672670753_472273.html

¹⁴ Cien académicos piden a Díaz que priorice la salud mental en la prevención de riesgos laborales,
<https://elpais.com/economia/2024-04-13/cien-academicos-piden-a-diaz-que-priorice-la-salud-mental-en-la-prevencion-de-riesgos-laborales.html>

mental, en diferentes grados de intensidad, de millones de personas. Debemos ir más lejos de observar el Derecho a la Desconexión Digital: las empresas deben proteger y cumplir con independencia de su actividad, tamaño o cualquiera otra excusa que se quiera esgrimir.

Por todo ello, UGT propone las siguientes acciones:

- Elevar el Derecho a la Desconexión Digital a la categoría de **derecho fundamental**, entendiéndose este como una parte inseparable del derecho constitucional a la seguridad e higiene en el trabajo, al descanso y a la preceptiva limitación de la jornada laboral¹⁵. No debería tener que recordarse, pero vista la realidad que nos rodea, “un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo¹⁶”.
- Se debe promulgar una **reforma legislativa que blinde el ejercicio de este derecho a la desconexión**. Como mínimo, tal reforma debería contemplar cuatro aspectos:
 - La **prohibición de comunicaciones fuera de horario con la persona trabajadora**, salvo en casos tasados de imperiosa necesidad y que entrañen un peligro grave e inaplazable. En este sentido, recordamos la sentencia del 3558/2025 del TSJ de Galicia, sobre el deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador/a fuera del tiempo de trabajo¹⁷.
 - El **deber de registrar cualquier acceso remoto a las herramientas corporativas fuera de la jornada ordinaria**, considerándose tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos (y, como tal, debe retribuirse).
 - **Blindar la obligación de negociar protocolos de desconexión con los representantes de las personas trabajadoras**, un aspecto ratificado por los

¹⁵ Artículo 40.2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y **garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.**

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

¹⁷ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e7272308a566e59da0a8778d75e36f0d/20250605>

tribunales (Audiencia Nacional. Sala de lo Social, 2119/2024¹⁸) acarreado multas disuasorias que acaben con los actuales ratios de incumplimiento.

- La **inclusión del derecho a la desconexión digital como una parte prioritaria, intrínseca e indisoluble de las políticas de seguridad y salud en el trabajo.**
- En esta última línea, y dentro de la esfera de la salud de las personas, proponemos:
 - Incardinar la desconexión digital como un elemento más dentro del ámbito de la **protección frente a los riesgos laborales y la vigilancia de la salud**. En este sentido, cabe recordar que la Ley de Prevención de Riesgos Laboral ya prevé que los empleadores desarrollen *“una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos”*, bajo un *“servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”*, teniendo *“en cuenta la evolución de la técnica”*¹⁹. Si bien la norma ha quedado anticuada – se promulgó hace tres décadas, cuando Internet daba sus primeros pasos y los móviles se vendía con teclado- y han sido innumerables los llamamientos del sindicato a una nueva y actualizada redacción, no es menos ciertos que la vigente norma contiene preceptos que las empresas incumplen de forma constante y generalizada.
 - Enfocar el **deber in vigilando del empleador**. Debemos tener bien presente que *“es responsabilidad de la empresa adoptar las medidas adecuadas para prevenir, eliminar o reducir el estrés laboral y procurar evitar la vulneración*

¹⁸ La regulación del ejercicio de los derechos de desconexión digital se encomienda a la negociación colectiva. <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/aeddddf0345208006a0a8778d75e36f0d/20240523>

¹⁹ Artículos 14,15 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

de los derechos que afecten al tiempo de trabajo y a la desconexión digital²⁰”.

- **Suprimir la “voluntariedad”** cuando se maneja como un eximente de la obligación de vigilar el estricto cumplimiento del derecho a la desconexión digital. Muchos empleadores afirman que las personas que trabajan fuera del horario ordinario lo hacen “de forma voluntaria”. Este ficticio “principio de voluntariedad” no cabe admitirse como pretexto. Por dos razones: porque la voluntariedad no es argumento admisible en una relación de subordinación que está claramente desequilibrada hacia el empresario. Y, sobre todo, porque dicha voluntariedad no puede situarse por encima del deber empresarial de vigilancia de la salud. Al igual que se fiscaliza que una persona ejerza su trabajo sin su equipo de protección individual, puesto que prima la seguridad por encima de cualquier otro factor, tampoco se puede admitir una dislocación permanente del derecho a la desconexión digital en base a una pretextada voluntariedad.
- Finalmente, y dentro de esta esfera de la prevención, **debe hacerse explícita la obligación empresarial de evaluar y adoptar medidas de cualquier tipo de riesgo psicolaboral**. Se debe ejercitar una acción permanente de seguimiento de dicha actividad preventiva que contemple el derecho a la desconexión como una parte intrínseca de la misma, al objeto de implantar una cultura preventiva real y efectiva donde el respeto al descanso sea una máxima.

²⁰ Salud mental y prevención de riesgos laborales. Guía para la elaboración de planes de salud mental en las empresas, UGT País Valencia, https://saludlaboralugtpv.es/wp-content/uploads/2024/11/2024_INFORME-SALUD-MENTAL_v3.pdf