

Trabajo, precariedad laboral y salud mental

Labour, precariousness and mental health

Diego Álvarez Alonso

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Oviedo

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8559-8520>

doi: 10.20318/labos.2025.10111

Resumen: La compleja relación entre trabajo y salud mental es un tema de creciente relevancia en el debate público y en la investigación desde distintos ámbitos de conocimiento, que se aborda en este texto atendiendo en particular a la precariedad y su incidencia especialmente negativa en el bienestar emocional y psíquico de las personas trabajadoras, así como a los nuevos riesgos emergentes asociados a las nuevas formas de organización y desempeño laboral en entornos digitalizados. Se parte del tradicional enfoque centrado en los riesgos psicosociales, que resulta imprescindible, pero se propone también una perspectiva más amplia que incluya un examen sobre la adecuación y, en su caso, revisión y adaptación de determinadas parcelas de la legislación laboral que pueden ser clave para la reducción de la precariedad y para proteger la salud mental en el entorno laboral, además de otras políticas públicas al respecto. Se analizan resumidamente los contenidos, conclusiones y propuestas del informe Precariedad laboral y salud mental: conocimientos y políticas (Informe PRESME), las necesidades y posibilidades de actuación ante las nuevas formas de organización de las empresas y el trabajo generadoras de precariedad y nuevos riesgos para la salud mental, y la conveniencia de revisar la regulación sobre tiempo de trabajo considerando las transformaciones tecnológicas y socioeconómicas contemporáneas para una adecuada y saludable ordenación de los tiempos de trabajo y de vida. Finalmente, se enfatiza la importancia de la dimensión colectiva en el tratamiento de estas cuestiones, sobre las que se aportan reflexiones personales del autor y se formulan ideas y propuestas para el debate.

Palabras clave: Trabajo y salud mental; precariedad laboral; seguridad y salud laboral; riesgos psicosociales; Informe PRESME.

Abstract: The complex relationship between work and mental health is a topic of increasing relevance in public debate and in research from different fields of knowledge. It is addressed in this text paying particular attention to precariousness and its negative impact on the emotional and psychological sphere of workers, as well as to the new emerging risks associated with new forms of work organisation and performance in digitalised environments. The starting point is the traditional approach focused on psychosocial risks, which is essential, but a broader perspective is also proposed, pointing to an assessment on the adequacy and, where appropriate, review and adaptation of some areas of labour law that can

be key to reducing precariousness and protecting mental health in the workplace, along with other public policies in this regard. The contents, conclusions and proposals of the report on precariousness and mental health in Spain (PRESME Report) are analysed, as well as the needs and possibilities of action regarding new forms of organization of business and work that generate precariousness and new risks for mental health, and the convenience of revising the regulation on working time considering technological and socioeconomic transformations, and aiming an adequate and healthy work-life balance. Finally, the importance of the collective dimension for addressing these issues is emphasized, and some author's personal reflections and proposals for debate are provided.

Keywords: Work and mental health; job insecurity/precariousness; occupational health and safety; psychosocial risks; PRESME Report

1. Trabajo y salud mental

El trabajo puede ser una carga, a veces una obligación que puede costar sobrellevar y, en todo caso, una actividad que requiere esfuerzo personal, que puede producir cansancio y que por ello requiere ciertos descansos mínimos que la legislación laboral procura garantizar. Ahora bien, no se debería llegar al extremo de que el trabajo cause no ya simplemente cansancio o agotamiento, sino incluso repercusiones negativas severas y en ocasiones duraderas en la salud mental, en forma de trastornos de ansiedad, depresión, estrés, el denominado síndrome del *burnout* u otras alteraciones patológicas de cierta entidad desde la perspectiva psicológica o psiquiátrica.

Sin embargo, en la actualidad, la tradicional aspiración idealizada del trabajo como fuente de realización personal parece muchas veces una quimera muy alejada, con tintes de irreabilidad. El hecho es que, para muchas personas y con más frecuencia de lo que debiera, el trabajo y el entorno laboral suponen más bien una fuente de sufrimiento que puede llegar a trascender el mero padecimiento subjetivo ocasional y afectar seriamente a su bienestar emocional y a su salud mental. Se trata de dinámicas que merecen la debida consideración, y que requieren de medidas adecuadas de detección, diagnóstico, prevención, corrección y reparación.

Por fortuna, se trata de una cuestión que está despertando interés y dedicación creciente en los muy distintos ámbitos de conocimiento y actividad profesional con los que entraña: medicina, salud pública, psicología, psiquiatría, sociología, gestión de recursos humanos y, en los últimos tiempos, también en el campo del Derecho del Trabajo. Igualmente, el tema del trabajo y la salud mental está ocupando un espacio creciente en los debates sobre políticas públicas y entre las preocupaciones sindicales. Así lo demuestra, entre otras cosas, el hecho de que la Vicepresidencia Segunda del Gobierno/Ministerio de Trabajo crease en 2022 una “Comisión de personas expertas en el impacto de la precariedad laboral en la salud mental”, con integrantes procedentes de distintos campos académicos y profesionales, incluidos dos especialistas en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: la profesora Gema Quintero Lima y el autor de este mismo texto. Dicha comisión elaboró el informe *Precariedad laboral y salud mental: conocimientos y políticas (Informe PRESME)*, que ofrece un primer análisis integral de la relación entre

trabajo precario y salud mental, y de la situación al respecto en España¹. Igualmente, cabe mencionar una resolución del Parlamento Europeo sobre salud mental en el mundo laboral digital², y un relevante dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre las relaciones entre trabajo precario y salud mental³.

Como se apunta en dichos documentos, la tendencia al alza de los problemas y las consiguientes preocupaciones a propósito de la incidencia negativa del trabajo en la salud mental tiene una relación especialmente estrecha con dos dinámicas sociales contemporáneas. De una parte, la precariedad laboral que, aunque últimamente ha tendido a atenuarse un tanto, ha caracterizado al mercado de trabajo español durante decenios, de manera especialmente intensa en los años de la gran crisis económica global, con repercusiones muy graves en el bienestar emocional y psíquico de las personas trabajadoras que sólo en tiempos relativamente recientes se han empezado a intentar estudiar y combatir. De otra parte, los acelerados cambios tecnológicos y, en particular, la digitalización, de donde se deriva una vertiginosa transformación de los entornos laborales, los lugares y los tiempos de trabajo. La digitalización ha servido frecuentemente de catalizador para la aparición de formas innovadoras de organización laboral y nuevas formas de trabajo “atípico”, como el trabajo vinculado a plataformas digitales, muy a menudo con una acusada tendencia a la precariedad. Pero, además, la generalización de la tecnología digital, del uso de algoritmos y de sistemas de inteligencia artificial está provocando una metamorfosis de alcance mucho más amplio, con impacto en casi cualesquiera sectores y ocupaciones⁴. En este nuevo contexto laboral digitalizado e hiperconectado, los lugares de trabajo se virtualizan a veces, las fronteras entre tiempos y espacios de trabajo y de no-trabajo tienden a difuminarse, lo laboral y lo extralaboral se entremezclan o se intercalan a intervalos variables, y la prestación de trabajo se desarrolla con ritmos cada vez más acelerados, más flexibles o irregulares y más imprevisibles, o hasta más “líquidos”, si se quiere. Desde la perspectiva de salud laboral, todo ello genera riesgos nuevos o emergentes, especialmente para la salud mental.

2. El Derecho del Trabajo y la salud mental: los riesgos psicosociales sí, pero no solo

El estudio de la incidencia de lo laboral en la salud mental presenta un cierto halo de tema novedoso o emergente en el campo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y bien está que así sea, en tanto que ello puede favorecer que, también en el campo jurídico-

¹ Comisión de Personas Expertas sobre el Impacto de la Precariedad Laboral en la Salud Mental en España, *Precarios, inestables y estresados. Precariedad laboral y salud mental. Informe PRESME*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344>.

² Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)).

³ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Trabajo precario y salud mental», 2023 (2023/C 228/05).

⁴ Para un informe y diagnóstico muy documentado al respecto, véase CES, *Impacto socioeconómico y laboral del cambio tecnológico*, Consejo Económico y Social, 2025, pp. 9-145.

social, se le preste la mayor o renovada atención que merece. No obstante, se trata de una novedad no demasiado radical o un tanto relativa, porque ciertamente hace ya mucho tiempo que desde dicho ámbito normativo y de conocimiento viene siendo abordado, preferentemente desde la óptica de los riesgos psicosociales, dentro del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. Vale la pena citar como un hito especialmente significativo en este punto el Convenio nº 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo, que además hay que conectar con el ascenso de la seguridad y salud en el trabajo, y del derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, desde 2022, al elenco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo proclamados por la organización.

En garantía de ese derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, desde luego, hay que valorar como imprescindibles e inexcusables las normas y las políticas preventivas en torno a los riesgos psicosociales, en las que se ha avanzado mucho en los últimos tiempos, aunque todavía quede trecho por recorrer. Asimismo, hay que reconocer que contamos con un acervo de conocimientos y contribuciones institucionales, académicas y profesionales muy amplio y de calidad en cuanto a los riesgos psicosociales, también -aunque no solo- desde el ámbito del Derecho del Trabajo. Ahora bien, es necesario apuntar que los desarrollos en este terreno son un tanto desiguales. Así, indudablemente, han sido ampliamente abordadas las distintas formas de acoso y se han desarrollado notablemente las correspondientes medidas de detección, prevención, protección y reparación. Igualmente, los riesgos relacionados con las cargas y ritmos de trabajo excesivos parecen razonablemente bien atendidos. Sin embargo, hay otros riesgos psicosociales de naturaleza más vidriosa o compleja, con respecto a los que es más difícil la identificación de los factores de riesgo, la evaluación y la adopción de medidas preventivas, que seguramente demandan mayor atención, y con respecto a los cuales la eficacia de la acción preventiva parece mostrar notables fisuras. Se trata, por ejemplo, de los riesgos relacionados con las malas condiciones laborales, con la falta de autonomía y control en relación con el propio desempeño laboral y con las dificultades de compaginar la vida laboral y la personal o familiar o, más en general, de cohonestar adecuadamente tiempos de trabajo y tiempos de vida, algunos de los cuales, por otra parte, se ven particularmente concernidos por el efecto disruptivo de las nuevas tecnologías, con los riesgos inherentes de carácter emergente.

Así pues, cabe reclamar un abordaje más amplio y completo de los riesgos psicosociales. Pero, quizás, también algo más. Sigue que la atención a los riesgos psicosociales suele desenvolverse en el marco de los enfoques y técnicas propios de la prevención de riesgos laborales, que no es que no sean adecuadas, pero pueden resultar por sí mismas insuficientes para prevenir o conjurar de manera efectiva algunos de los mencionados riesgos. Por ejemplo, los riesgos relacionados con malas condiciones laborales, que pueden relacionarse con un determinado marco de legislación laboral deficiente que las propicia o no las ataja eficazmente, o con el contexto socioeconómico general del mercado de trabajo, difícilmente podrán abordarse sólo desde el paradigma de la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas por la empresa. Del mismo modo, lo relacionado con la compaginación de tiempos de trabajo y tiempos de vida, sin perjuicio

de la pertinencia de la adopción de medidas por la empresa desde la óptica preventiva, seguramente requerirá adicionalmente de actuaciones que exceden de dicho ámbito, en términos de medidas normativas, entorno institucional y políticas públicas.

En definitiva, la perspectiva de los riesgos psicosociales resulta fundamental e imprescindible para el abordaje de las eventuales repercusiones negativas del trabajo en la salud mental. Ahora bien, el abordaje completo e integral de la problemática de la salud mental de las personas trabajadoras requiere ampliar el enfoque, considerando actuaciones normativas, desarrollos institucionales, políticas públicas y medidas de más amplio espectro, que suponen trascender del puro y simple tratamiento de los riesgos psicosociales a la luz de los acostumbrados esquemas preventivos, que es desde luego necesario, pero no suficiente. Así se apuntaba en el informe *Precariedad laboral y salud mental: conocimientos y políticas (Informe PRESME)*, de cuyas líneas maestras se dará cuenta a continuación.

3. El informe “Precariedad laboral y salud mental: conocimientos y políticas (Informe PRESME)”: diagnóstico y líneas maestras

El informe *Precariedad laboral y salud mental: conocimientos y políticas (Informe PRESME)* ofrece un análisis integral de la relación entre precariedad laboral y salud mental en España, respondiendo a tres objetivos clave: diagnosticar la precariedad laboral, evaluar su impacto en la salud mental y proponer políticas para combatirla⁵. En él se aborda la precariedad como una realidad compleja y multidimensional, desde un enfoque multidisciplinar que combina aportaciones y perspectivas desde muy distintos campos del conocimiento y de la experiencia profesional (sociología, medicina, salud pública, epidemiología, psiquiatría, psicología, derecho, filosofía y ciencia política, entre otros). No es, por tanto, un informe hecho desde ni específicamente para el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, aunque incluye muchos contenidos relacionados con él, si bien dirigidos más a los poderes públicos y a una audiencia general que a los especialistas en la rama social del derecho. Ahora bien, sí es un informe que puede ser de interés para laboralistas, y no solo o no tanto por sus contenidos concretamente referidos a las normas laborales, sino, sobre todo, por la información y conocimientos que contiene procedentes de otros ámbitos distintos, que puede ayudar a ampliar y renovar las perspectivas en cuanto al abordaje de las interacciones entre trabajo y salud mental desde el Derecho Social, sin perder de vista la necesidad de un tratamiento integral e interdisciplinar que el propio informe pretende enfatizar.

El informe traza un diagnóstico sobre la precariedad laboral, aportando algunos datos significativos al respecto. Utilizando un sistema multidimensional de medición de la precariedad, se estima que aproximadamente la mitad de la población trabajadora

⁵ Comisión de Personas Expertas sobre el Impacto de la Precariedad Laboral en la Salud Mental en España, *Precarios, inestables y estresados. Precariedad laboral y salud mental. Informe PRESME*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, disponible en: <https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/WSFC0344>.

española (más de ocho millones de personas) sufre alguna forma de precariedad laboral, con especial afectación a mujeres, migrantes, jóvenes y personas con menor nivel educativo. La precariedad se manifiesta, si bien de manera desigual, en diversos sectores y niveles formativos, afectando especialmente al sector servicios, que aglutina más del 30% del empleo precario. Según el informe, la precariedad se concentra especialmente en las formas de empleo “atípico” o no estándar, comenzando por el trabajo informal, sin contrato, que conlleva ausencia de derechos efectivos para las personas trabajadoras. Asimismo, se apunta que la temporalidad de la contratación ha constituido uno de los factores principales de generación de precariedad laboral en España, algo que ha tratado de corregir la reforma laboral de 2021, que, ciertamente al compás de un periodo de recuperación económica, parece estar dando buenos resultados en cuanto a la reducción del uso excesivo de la contratación temporal. Se atiende también al trabajo a tiempo parcial involuntario, o en el que se cuenta con un número de horas e ingresos por debajo de lo deseado, que se identifica como un foco importante de precariedad. No obstante, se advierte que la precariedad no es exclusiva de las formas de empleo y modalidades de contratación no estándar, pues también en el empleo indefinido ordinario hay precariedad, relacionada no tanto con la falta de estabilidad en el empleo como con los niveles salariales y otras condiciones laborales, especialmente en sectores y ocupaciones con escasa presencia sindical o en los que por sus propias características y modelos organizativos resultan menos eficaces las normas laborales o los mecanismos para control y exigencia de su cumplimiento. El informe analiza también el impacto de la dedicación al trabajo reproductivo y de cuidados, así como de los roles de género al respecto, que operan como factor de precarización especialmente para las mujeres.

En cuanto a las repercusiones de la precariedad laboral sobre la salud mental, el informe aporta evidencias de una relación significativa, a partir de distintos datos y estimaciones⁶. En este sentido, se constata que hay una mayor incidencia de problemas de salud mental, como ansiedad o depresión, entre la población en situación laboral más precaria, con un claro gradiente social: a más precariedad, mayor probabilidad de sufrir problemas de salud mental. Por ejemplo, la prevalencia de mala salud mental es 2,5 veces mayor entre las personas trabajadoras más precarias. Con datos de 2020, se identificó en el informe una presencia del riesgo de depresión atribuible a la precariedad laboral (o al desempleo) entre la población activa del 33,3%, siendo especialmente significativo en el caso de las mujeres.

Los datos ofrecidos se basan en estimaciones fundadas, desde luego, pero han de tomarse con la debida cautela, porque el propio informe constata que, en la actualidad, no existe un sistema oficial de medición de la precariedad laboral, ni mucho menos de medición del impacto de la precariedad laboral en la salud mental. Es más, el propio informe señala múltiples deficiencias de los sistemas públicos de gestión de los datos y la información sobre estas cuestiones, poniendo de manifiesto que, por ejemplo, no existe

⁶ También se recogen evidencias de esa relación en el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Trabajo precario y salud mental», 2023 (2023/C 228/05).

actualmente un tratamiento y seguimiento adecuado de la información sobre trastornos de salud mental que pudieran traer causa del entorno laboral. Incluso, se evidencia que, a menudo, trastornos de ansiedad y depresión que podrían estar relacionados con el trabajo son tratados médica y estadísticamente como enfermedad común. Así pues, una de las recomendaciones más relevantes del informe es precisamente la de desarrollar y mejorar los sistemas de información, vigilancia e investigación para medir, analizar y evaluar la precariedad laboral y su incidencia en los problemas de salud mental.

Por otra parte, el Informe PRESME cuestiona la insuficiencia del abordaje médico-sanitario tradicional de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo. Se critica que estos se tienden a afrontar como problemas patológicos estrictamente personales e individuales, que se tratan fundamentalmente a través de la medicalización del paciente, a veces excesiva y con posibles contraindicaciones. Frente a ello, se plantea repensar el sistema de salud desde una perspectiva preventiva, social y comunitaria, abordando la salud mental laboral no como una cuestión individual a tratar solo farmacológicamente, sino atendiendo a las dimensiones organizativa, colectiva e institucional del problema.

En cuanto al papel del Derecho del Trabajo, se estima que este ha sido en cierto modo ambivalente, pues estando llamado a garantizar el trabajo digno conforme a las finalidades tuitiva y compensadora que le son propias, no siempre ha cumplido exitosamente con tales fines, y en ocasiones ha podido incluso contribuir a aumentar los niveles de precariedad. Así, las reformas laborales que en su día apostaron por fomentar el volumen de empleo a costa de su calidad y estabilidad, las que siguieron el paradigma de la denominada “flexiseguridad” o las que se adoptaron en el contexto de la gran crisis económica con inspiración en las ideas neoliberales o vinculadas a las “políticas de austerridad” han contribuido a degradar las condiciones laborales y acentuar la segmentación y dualidad del mercado de trabajo. Esas tendencias normativas parecen estarse revertiendo en las últimas reformas, pero persisten no obstante problemas relativos a la falta de adecuación de la regulación sustantiva de algunas materias a la realidad actual, así como de falta de eficacia o insuficiencia de los mecanismos de garantía del cumplimiento efectivo en la práctica. En consecuencia, se apela a la necesidad de fortalecer las instituciones laborales, fomentar la negociación colectiva y actualizar el marco normativo para proteger los derechos en un entorno laboral cambiante.

En este sentido, el informe plantea muchas propuestas y recomendaciones en el ámbito jurídico-social. De entrada, se apoya la idea de crear un “nuevo Estatuto de las personas trabajadoras para el Siglo XXI” y/o un nuevo “Código de Trabajo”, para lo que se sugieren orientaciones y contenidos concretos como, por ejemplo, los siguientes: avanzar en la garantía de un salario mínimo adecuado conforme a los estándares del Consejo de Europa y de la Directiva (UE) 2022/2041; reformar la regulación del trabajo a tiempo parcial con perspectiva de género; revisar y actualizar la normativa sobre tiempo de trabajo, con reglas adecuadas a las nuevas formas de empleo y sectores emergentes, incluidas las plataformas digitales; reformar las reglas sobre conciliación de tiempos de vida y tiempos de trabajo; regular sobre transparencia y previsibilidad de las condiciones de trabajo, trasponiendo adecuadamente la Directiva (UE) 2019/1152; revisar la

regulación de contratas y subcontratas; revisar las reglas sobre extinción de la relación laboral, y en particular las relativas a las indemnizaciones por despido, que deben cumplir su función disuasoria y reparadora frente a las decisiones de despedir sin justa causa o arbitrarias; profundizar y sistematizar el reconocimiento de derechos laborales en el entorno de trabajo digitalizado; reformar el marco normativo de la representación de los trabajadores en la empresa; incorporar una regulación sobre diligencia debida; regular sobre responsabilidades compartidas de las empresas en las franquicias y otros supuestos de empleadores complejos; finalmente, incorporar a la legislación y a los mecanismos de seguimiento la debida consideración al tamaño de la empresa.

Adicionalmente, se proponen otra serie de medidas normativas y políticas públicas cuya adopción se orienta específicamente en las siguientes direcciones: a) reforzar los derechos laborales colectivos y garantizar su efectividad para todas las personas trabajadoras y avanzar en la democratización del trabajo; b) proporcionar una regulación jurídico-laboral de las nuevas formas de organización de las empresas y el trabajo, las redes empresariales y los supuestos de pluralidad de empresarios o relaciones laborales multipartitas; c) evitar la precarización del trabajo autónomo, y d) implementar políticas públicas que fortalezcan las funciones de vigilancia, inspección y supervisión de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social. Además, se apunta la pertinencia del debate público sobre la reducción del tiempo de trabajo, que se considera una línea de política normativa deseable. Por otro lado, desde la perspectiva de la prevención y protección ante las contingencias profesionales, se plantea la necesidad de debatir sobre la revisión del actual tratamiento de las patologías de salud mental relacionadas con el trabajo y su consideración, a todos los efectos, como accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Por supuesto, el informe incluye también propuestas y recomendaciones en otros muchos ámbitos, en particular el de los servicios sanitarios y las políticas públicas de salud, como por ejemplo las siguientes: desarrollar un servicio público de salud mental universal, equitativo, gratuito, humano y de calidad, centrado en la atención primaria, los determinantes sociales de la salud, la salud laboral y la integración de la “salud en todas las políticas”; construir un verdadero sistema público de cuidados con garantías tanto para las personas cuidadas como las personas cuidadoras, y promover la corresponsabilidad en el cuidado entre hombres y mujeres; asimismo, mejorar la formación del personal sanitario en salud mental. Igualmente, se plantean asuntos para el debate público como la renta básica universal e incondicionada, el denominado “trabajo garantizado” o los relativos al reparto del trabajo y la “soberanía” de la persona sobre sus tiempos de trabajo y de vida.

4. Las nuevas formas de organización de las empresas y el trabajo generadoras de precariedad y nuevos riesgos para la salud mental

El Informe PRESME apunta que las nuevas formas de organización de las empresas y el trabajo actúan a menudo como fuente de generación de precariedad, y a veces en alguna de sus formas más lesivas desde el punto de vista de las repercusiones en la salud mental.

En efecto, la proliferación de nuevas formas de empresa y de organización del trabajo, con la externalización o descentralización productiva (contratas y subcontratas) y nuevas estructuras y redes empresariales (plataformas digitales, grupos de empresa, franquicias, etc.) en el contexto de la digitalización, la fragmentación empresarial, la *atomización* del trabajo y la revolución industrial 4.0, están contribuyendo a una fuerte precarización de los trabajadores y la pérdida de derechos laborales.

En dichos entornos, son frecuentes las tendencias a la “huida del derecho del trabajo”, la contratación alternativa de la mano de obra como pretendido trabajo autónomo y la evitación, por esas u otras vías, de la aplicación de los estándares de la legislación laboral. También son bastante habituales en tales contextos la difuminación o elusión de responsabilidades empresariales frente a los trabajadores y las dinámicas de espiral competitiva a la baja en los niveles salariales y con respecto a otras condiciones laborales, y hasta el puro *dumping* social.

Por otra parte, las nuevas formas de empleo o de organización atípica del trabajo que florecen en ese sustrato, como por ejemplo en el caso del trabajo en plataformas digitales, tienden a configurarse con una fisonomía extremadamente flexible, tendiendo casi intrínsecamente hacia un trabajo “líquido” y fluctuante, caracterizado por ritmos y horarios de trabajo irregulares y variables, prestación de servicios “a demanda”, trabajo por microtareas, cantidad de trabajo a realizar no predeterminada de antemano y elevados niveles de imprevisibilidad en cuanto al volumen de tareas y el tiempo requerido, ausencia de un horario fijo, difuminación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso, discontinuidad e interrupciones del trabajo a lo largo de la jornada y, en fin, dificultades para el registro y el control del tiempo de trabajo. A menudo, estos entornos de trabajo se caracterizan además por un alto grado de digitalización y/o por la utilización para la gestión de esa organización flexible del trabajo de sistemas basados en IA u otros medios automatizados, cuyo empleo puede llegar a comportar cargas de trabajo desproporcionadas o una presión excesiva para las personas trabajadoras, y también puede resultar intrusivo para la privacidad. De todo ello se derivan directa o indirectamente riesgos nuevos o emergentes de precarización y de afectación negativa a la salud mental de las personas trabajadoras, que deben ser debidamente atendidos.

A tal efecto, desde el Derecho del Trabajo deben proporcionarse respuestas adecuadas en varias direcciones, algunas de las cuales ya han empezado a ser exploradas, aunque todavía de forma embrionaria. En primer lugar, es necesario avanzar en la disciplina jurídica de las nuevas formas de organización empresarial y los supuestos de empresarios complejos o relaciones laborales multipartitas, yendo mucho más allá de la regulación de la subcontratación, por cierto, un tanto insuficiente y ya desfasada. En segundo lugar, es necesario ahondar en la regulación de los derechos de las personas trabajadoras en el entorno digital, reconociendo que la Ley Orgánica 3/2018 ha sido un avance significativo en esta materia, pero subrayando que aún es necesario un mayor desarrollo y grado de concreción. Así ocurre, muy especialmente, a propósito del derecho a la desconexión digital, que es un derecho legalmente reconocido, pero con una ordenación normativa aún muy imprecisa o inacabada. En tercer lugar, es clave la adecuada regulación y apli-

cación de garantías de transparencia y de supervisión y revisión humana en relación con los sistemas de gestión y control algorítmico o automatizado del trabajo. Dicho de otro modo, hay que implementar medidas en la línea del derecho de información a la representación de los trabajadores incorporado al artículo 64 del Estatuto de los trabajadores por Ley 12/2021, o de las más elaboradas previsiones en materia de “gestión algorítmica” contenidas en la Directiva (UE) 2024/2831 sobre trabajo en plataformas. Estas últimas, por cierto, son aplicables exclusivamente en el contexto de dichas plataformas, pero sería pertinente plantearse su posible extensión o el establecimiento de un marco regulador similar con proyección también sobre cualquier otra clase de empresas que, aun no siendo plataformas, utilicen igualmente sistemas automatizados para organizar o controlar el trabajo. Finalmente, es seguramente necesaria una revisión de la ordenación normativa del tiempo de trabajo atenta a las circunstancias de las nuevas formas de organización de las empresas y el trabajo.

5. Salud mental y ordenación jurídica del tiempo de trabajo a la altura del siglo XXI: aproximación cualitativa, desconexión digital, transparencia y previsibilidad

Aunque a veces se olvida, la ordenación jurídico-laboral del tiempo de trabajo (y de los descansos) responde antes que nada a la garantía de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, y forma parte nuclear de este sector normativo, por cuanto, aparte de la exposición a agentes especialmente peligrosos o de determinados accidentes, pocas cosas pueden incidir tanto sobre la salud física y mental como los ritmos y cargas de trabajo excesivos o inadecuados. Así, la ordenación desmedidamente flexible del tiempo de trabajo o la imprevisibilidad de la jornada y el horario, especialmente acusadas en el caso del trabajo a tiempo parcial, incide habitualmente en malestar psíquico (estrés, ansiedad, depresión, síndrome del *burnout*). Por su parte, el uso abusivo de las horas extraordinarias y el incumplimiento de las normas sobre tiempos máximos de trabajo y tiempos de descanso pueden producir fatiga física, pero también mental. Esto ocurre de manera particular en entornos tecnológicos, donde se hace necesario garantizar de manera efectiva el derecho a la desconexión digital. Asimismo, los problemas para compatibilizar tiempos de trabajo y tiempos de vida, señaladamente los requeridos para atender a las responsabilidades de cuidado (de menores y dependientes), también pueden causar perjuicios a la salud mental, con especial incidencia entre las mujeres.

Así pues, es obvio que unos estándares y un marco normativo adecuados en materia de tiempo de trabajo y descansos, así como los correspondientes instrumentos de control y exigencia de cumplimiento efectivo, son clave para evitar la precariedad y asegurar la preservación de la salud mental de las personas trabajadoras. En este sentido, desde luego, es sumamente oportuno el perfeccionamiento de la regulación sobre registro horario, que ya está proyectado y se está discutiendo en estos momentos. De todos modos, es seguramente necesario revisitar la ordenación del tiempo de trabajo con mirada más amplia, atendiendo al impacto de diversas transformaciones socioeconómicas contem-

poráneas y a las nuevas formas de trabajar en el entorno digitalizado. Se debe analizar desde esta perspectiva si es adecuada y eficaz (o no) la ya muy tradicional regulación en la materia, teniendo en cuenta las circunstancias laborales propias del siglo XXI, y, en su caso, considerando posibles adaptaciones. En ese contexto de cambios y disrupción tecnológica, resultan plenamente pertinentes y de actualidad los debates sobre la reducción del tiempo de trabajo y el reparto del empleo, por más que el reciente proyecto de ley de reducción de jornada no haya salido adelante, lamentablemente a juicio de este autor.

En todo caso, el análisis y las discusiones sobre la ordenación del tiempo de trabajo en el siglo XXI probablemente pueden y deben ir más allá. Por ejemplo, cabe plantear la posibilidad de avanzar desde la tradicional aproximación cuantitativa hacia una aproximación también cualitativa en la ordenación del tiempo de trabajo. En este sentido, el paradigma clásico de regulación del tiempo de trabajo, un tanto elemental, consiste, de manera preponderante, en establecer estándares cuantitativos, en términos de limitación de las horas máximas de trabajo al día, a la semana, al año o en relación con otros módulos temporales, y de horas y días mínimos de descanso al día, a la semana y al año. Frente a ello, cabría regular los tiempos de trabajo y descanso también considerando otro enfoque y otros estándares, referidos a la calidad de la ordenación del tiempo de trabajo, la incidencia en los tiempos y ritmos de vida de las personas trabajadoras, el poder sobre la gestión del tiempo conferido a los empleadores y los contrapesos normativos y colectivos, y, en último término, el grado de soberanía y autonomía de cada persona trabajadora en la gestión de su propio tiempo.

Obviamente, estos debates sobre una nueva visión en torno al tiempo de trabajo son complejos. Ahora bien, se puede avanzar hacia una ordenación más completa o integral del tiempo de trabajo con algunos pasos relativamente pequeños, pero significativos. Uno especialmente necesario es el ulterior desarrollo del inacabado derecho a la desconexión digital, que a juicio de este autor debe configurarse no sólo o no tanto como un derecho de la persona trabajadora a no conectarse o a no responder fuera de horas de trabajo, sino, sobre todo, como una obligación de la empresa de controlar, protocolizar y, en lo posible, evitar el flujo de comunicaciones fuera de los tiempos de trabajo, salvo en casos tasados o excepcionales previamente determinados en los que resulte imprescindible.

Por otro lado, adicionalmente a la ordenación cuantitativa de los límites de jornada máxima y de los descansos mínimos, puede y debe empezar a regularse sobre la transparencia y la previsibilidad mínima de los tiempos de trabajo. A este respecto, la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, ofrece pautas muy interesantes en relación con el establecimiento de reglas y garantías no cuantitativas para los casos de organización del tiempo de trabajo con arreglo a un patrón total o mayoritariamente imprevisible o incluso a demanda. Para estos supuestos de ordenación flexible del tiempo de trabajo, se establecen contrapesos sumamente pertinentes, como obligaciones de información previa por parte del empleador, períodos de preaviso con una antelación mínima suficiente a la fecha de realización de la tarea requerida e incluso el derecho del trabajador a rechazar sin penalización los encargos de trabajo cuando se incumplan aquellos requisitos. Además, se prevé la posibi-

lidad de adoptar otras medidas restrictivas o protectoras en relación con las fórmulas de trabajo a demanda o intrínsecamente flexibles.

Sin embargo, como es sabido, la transposición de la Directiva 2019/1152 a nuestro ordenamiento está aún pendiente y acumula un notable retraso con respecto a la fecha establecida al efecto (01/08/2022). Además, el proyecto de transposición que se encuentra actualmente en trámite contempla el establecimiento de las garantías de previsibilidad mínima del trabajo derivadas de la normativa europea de una manera muy pacata, con aplicabilidad casi exclusivamente a los contratos de trabajo a tiempo parcial, y fundamentalmente a propósito de la muy concreta cuestión de las horas complementarias. Ese diseño de la norma de transposición resulta inadecuado, porque excluiría indebidamente a otras muchas clases de trabajadores que podrían tener igual o similar necesidad de las garantías de transparencia y previsibilidad que las personas trabajadoras a tiempo parcial, por ejemplo los trabajadores de plataformas a tiempo completo, sin que haya justificación ni fundamento jurídico que avale esa extraña reducción del ámbito de aplicación de estas previsiones, en un sentido diametralmente opuesto al espíritu de la Directiva (UE) 2019/1152, que claramente pretende proyectar sus estándares de manera general sobre cualquier clase de relación laboral, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

6. La dimensión colectiva, también a propósito de la salud mental

En el ámbito académico del Derecho del Trabajo, no es especialmente sorprendente ni original que se enfatice la importancia de “lo colectivo”. En cualquier caso, seguramente vale la pena hacer esa reivindicación de la dimensión colectiva justamente a propósito de las cuestiones relacionadas con la salud mental, con carácter general, y también cuando se analizan concretamente en relación con el trabajo o el entorno laboral. Esa apelación al plano colectivo resulta pertinente en varios sentidos distintos.

El primero, con proyección más allá de los contornos del Derecho del Trabajo y de la relación laboral, se refiere a la consideración social, cultural, sanitaria e institucional de los problemas de salud mental. Tradicionalmente, la apreciación sociocultural más extendida sobre las alteraciones de la salud mental es que son un problema individual y subjetivo de cada persona, con reacciones que van desde el compadecerse con quien “no está bien” hasta la estigmatización de quienes las sufren. El tratamiento médico-sanitario y las respuestas institucionales preponderantes se basan en premisas similares y refuerzan esas tendencias sociales, puesto que las patologías de salud mental tienden a tratarse con una perspectiva estrictamente individual, fundamentalmente a través de la medicalización del paciente. Salvo que la persona afectada acuda a un psicólogo privado, pocas veces se trasciende de esa consideración individual para tratar de comprender y analizar los factores contextuales desencadenantes y actuar sobre ellos, con una perspectiva más amplia y social, atenta a las interacciones entre la persona y su entorno (familiar, laboral o social) que pueden subyacer a sus padecimientos o afectar al tratamiento y la recuperación. Frente a ello, el mencionado Informe PRESME aboga por una consideración menos individua-

lista, más comunitaria y social, en cierto sentido más colectiva, de los problemas de salud mental, lo que debería proyectarse en particular sobre la organización y actuación del sistema sanitario público, así como sobre el diseño de políticas de salud pública adecuadas.

En segundo lugar, lo anterior es susceptible de proyectarse también de manera específica sobre el ámbito laboral. En el entorno de las relaciones de trabajo, también tiende a verse la baja de un trabajador por trastornos de salud mental (ansiedad, estrés, depresión, etc.) como un problema estrictamente individual suyo. Sin embargo, es muy cuestionable que se trate de un problema estrictamente individual cuando el trastorno verdaderamente tiene causas vinculadas al trabajo y entraña con factores de riesgo psicosocial como, por ejemplo, las malas condiciones laborales, las cargas o ritmos excesivos de trabajo, el carácter monótono o repetitivo de las tareas, la percepción de pérdida de autonomía y control en el desarrollo de la prestación laboral o la dificultad de compaginar los tiempos de trabajo con las responsabilidades de cuidado u otras necesidades vitales. Parece plenamente pertinente y es seguramente necesario subrayar la importancia de “lo colectivo” en estos supuestos. El enfoque y planteamiento para la detección y diagnóstico de esta clase de problemas, así como para su solución, deberían ser necesariamente colectivos. Además, a tal efecto, debería garantizarse la participación de las representaciones colectivas, unitaria y sindical, de las personas trabajadores.

Finalmente, hay que tener en cuenta que la baja densidad o implantación sindical, el debilitamiento de la acción colectiva de los trabajadores o la falta de disfrute efectivo de los derechos colectivos (sindicación, negociación colectiva, huelga y representación de los trabajadores) contribuyen al aumento de la precariedad, y con ello, a su vez, al inherente incremento de riesgos para la salud mental. Así se advierte en el Informe PRESME, que por ello recomienda no sólo reforzar dichos derechos colectivos, sino también actualizar su regulación, readaptándola a las transformaciones contemporáneas de las empresas y el trabajo. En este sentido, cabe pensar especialmente en la reforma del marco normativo relativo a la representación legal unitaria en los centros de trabajo, que dificulta la posibilidad de contar con representación cuando las personas trabajadoras no tienen un centro de trabajo físico claramente delimitado (por ejemplo, en el caso del trabajo vinculado a plataformas), o cuando los trabajadores de la plantilla de la empresa, por grande que esta sea, se encuentran dispersos en una red atomizada de centros de trabajo muy pequeños. También vale la pena destacar las obligaciones derivadas de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea relativas a la promoción de la negociación colectiva y a la monitorización, y en su caso impulso al alza, de la tasa de cobertura de los convenios colectivos. Si bien las estadísticas oficiales recientemente publicadas al respecto reflejan una muy alta tasa de cobertura general en España, superior al 92%, también es cierto que la situación es desigual si la cuestión se analiza por sectores y ocupaciones. Además, se advierte también aquí una significativa brecha de género, pues la tasa de cobertura es superior al 95% para hombres, pero está en el 88,83% para mujeres. Así pues, no debe desdeñarse la relevancia de esas previsiones que llaman a mantener la vigilancia y, en su caso, a actuar sobre la negociación colectiva y la extensión de su cobertura.

7. Reflexión final

Merece una valoración positiva el que la cuestión de las interacciones entre el trabajo y la salud mental esté adquiriendo protagonismo en el debate público general, ocupando ya un lugar significativo entre las preocupaciones sociales, y que vaya ganando asimismo un cierto espacio en el terreno del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Se trata de un tema ciertamente complejo, del que todavía se tiene un conocimiento limitado y fragmentado, y que requiere un abordaje integral y multidisciplinar, en el que las aportaciones desde el ámbito jurídico-laboral son también necesarias. Dentro de este concreto campo, es importante subrayar que, para tratar de una manera cabal y completa sobre trabajo y salud mental, no basta sólo con abordar los riesgos psicosociales desde la perspectiva propia de la normativa de prevención de riesgos laborales, lo que es por supuesto imprescindible. Ahora bien, además, es preciso tener en cuenta que el asunto conecta con otras muchas parcelas del ordenamiento laboral como, en especial, la ordenación del tiempo de trabajo, los derechos de las personas trabajadoras en el entorno digital (en particular el derecho a la desconexión digital), los derechos colectivos o la regulación en torno a las nuevas formas de organización de la empresa y el trabajo, incluidas las previsiones emergentes sobre gestión algorítmica o automatizada del trabajo. En último término, debe profundizarse en la garantía de un modelo de trabajo digno, no precario, saludable y sostenible, donde el entorno laboral no sea en ningún caso fuente de sufrimiento e incluso daños para la salud mental de las personas trabajadoras, estableciendo mecanismos de corrección y reparación para aquellos casos en que efectivamente lo sea.