

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

«Bartleby en la sociedad del cansancio. Sobre cómo el uso irracional de la tecnología puede deshumanizar al trabajador»

**“Bartleby in the society of tiredness. On how the use
of technology deshumanizes labor relations”**

CÉSAR DAVID OJEDA QUIROZ*

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
(Lima, Perú)

Contacto: cesar.ojeda@pucp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-7914-5645>

RESUMEN: En este ensayo se aborda, desde una perspectiva interdisciplinaria, la problemática que encierra el uso irracional de la tecnología en el ámbito de las relaciones laborales. En primer lugar, se describe, de la mano de *Bartleby, el escribiente* y de *La sociedad del cansancio*, en qué condiciones se encuentra el trabajador moderno quien tiene como ideal la autorrealización. Asimismo, se discierne brevemente sobre la necesidad de que se haya «creado» el derecho a la desconexión digital y sobre el fundamento axiológico del mismo. Finalmente, se explica la relación directa que existe entre el uso intensivo de la tecnología y el síndrome del trabajador quemado.

PALABRAS CLAVE: Desconexión digital, Minimalismo digital, Síndrome del trabajador quemado, Autoexplotación.

ABSTRACT: In this essay addresses, from an interdisciplinary perspective, the problema of the irrational use of technology in the field of labor relations. First all, it is described, by the hand of *Bartleby, the scribe* and *The society of tiredness*, in what conditions is the modern worker who has as his ideal self-realization. It also briefly discusses the need for the right to digital disconnection to been “created” and the axiological basis for it. Finally, the direct relationship between the intensive use of technology and the burned worker syndrome is explained.

KEYWORDS: Digital disconnection, Digital minimalism, Burned worker syndrome, Self-exploitation

Recibido: 11/08/2022

Aceptado: 20/09/2022

Publicado en línea: 28/09/2022

* Abogado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Docente universitario de la PUCP y de la Universidad de San Martín de Porres.

SUMARIO: Introducción. I. Sobre Bartleby en la sociedad del cansancio. II. Apuntes sobre el novedoso «derecho a la desconexión digital». ¿Era necesario? III. Sobre el deber compartido que nace del derecho al descanso y uso del tiempo libre. IV. El uso intensivo de la tecnología como causa del «síndrome del trabajador quemado». IV. Conclusión a modo de reflexión. Referencias.



Es el gozar, no el poseer, lo que nos hace felices.

Montaigne, *Los ensayos*

INTRODUCCIÓN

El avance de la tecnología maravilla a todo el mundo, ello es innegable, más aún en un contexto globalizado en el que la «hiperconectividad» acentúa sus crecientes raíces cual tentáculos en lo cotidiano del ser humano. En tal sentido, no es desacertado sostener que el uso intensivo de la tecnología impregne -casi en su totalidad- el ámbito de las relaciones laborales, sobre todo en el campo de la seguridad y salud en el trabajo.

Siguiendo esa línea, para muchos sería ilusorio (y hasta ofensivo) imaginar a un trabajador que no sea dueño de un celular o que no sea titular de una cuenta de red social ya que la regla hoy en día -como asevera Bauman sobre el uso del Internet- es que sacrifiquemos nuestro derecho a la privacidad por propia voluntad (2015, p. 30). Por tanto, aquel que no está dispuesto a ese «sacrificio» sufre las inclemencias del anonimato y aislamiento.

Bajo esa premisa, en el presente ensayo se recurre a la figura impasible de Bartleby como personaje emblemático de una sociedad cansada hasta el hartazgo y carente de empatía, como si Melville y Byung-Chul Han se hubiesen puesto de acuerdo para retratar una realidad en la que el culto a la tecnología nos envuelve con su manto de inhumanidad, debido a que -sin darnos cuenta- nos importan más los dispositivos electrónicos que nuestro propio entorno, el cual incluye -sin duda- a nuestros compañeros de trabajo. Dicho de otro modo, se vive tan intoxicado de tecnología que no podemos tomar conciencia, solo por citar un ejemplo, de las cadenas invisibles que cada vez nos atan al trabajo y nos condenan a la «autoexplotación».

En ese orden de ideas, se postula una tesis en virtud de la cual no se estigmatiza el uso razonable de la tecnología, sino se alerta sobre el futuro desolador

que le espera al trabajador si se privilegia a la máquina frente al ser humano, pretendiendo que este actúe como si fuera aquel en aras de conservar su empleo o, por decirlo de forma distinta, que se someta a una indeterminada puesta a disposición mediante la conexión digital.

Además de lo anterior, no debemos perder de vista que la problemática que encarna el uso intensivo de la tecnología no solo se debe a la posición que muchas veces asume la parte empleadora, bajo la apariencia del compromiso o la proactividad, sino que -no en pocas veces- es el propio trabajador quien cede su libertad sin descanso alguno en pos del éxito profesional (que quizás nunca llegue o, al menos, no en la forma esperada).

Atendiendo a las razones expuestas, el presente artículo tiene por propósito analizar un contexto en el que para evitar la deshumanización del trabajador a causa del uso irracional de la tecnología se «crean» nuevos derechos (¿acaso es necesario?). Asimismo, dicho análisis toma como referencia las obras *Bartleby, el escribiente* de Herman Melville y *La sociedad del cansancio* de Byung-Chul Han, a efectos de describir metafóricamente cómo un ser humano apático es quien reina en una sociedad enferma por la hiperproductividad.

I. BARTLEBY HABITA EN LA SOCIEDAD DEL CANSANCIO

Melville creó la figura de Bartleby, a nuestro juicio, con el propósito de que la sociedad de la segunda mitad del siglo XIX despertara del desgano y desinterés que mostraba hacia lo que realmente importa (vg. salud, familia, educación, etc.) cuando imaginara a un hombre de aspecto magro que sin brillo en sus ojos escribía y escribía, en silencio, de una manera lánguida, mecánica (2015, p. 36) como un «muerto viviente».

No obstante, la posteridad del escritor inglés aún no ve cristalizar su propósito debido a que el vertiginoso desarrollo de la tecnología erige, a la par de sus notables beneficios para la sociedad como la telesalud, una muralla virtual que parece robustecerse a medida en que nos sumergimos, sin miedo a ahogarnos, en la «hiperconectividad» o la era de la digitalización¹.

1 Recordemos que «digitalización» deriva de la palabra «digital» y esta, a su vez, del étimo latino *digitus* que significa dedo, lo cual denota el rol activo de nuestros índices y pulgares al usar los dispositivos electrónicos.

En este contexto, Bartleby juega un rol protagónico porque, aunque no lo parezca, una sociedad que venera la hiperproductividad es también una sociedad que esclaviza a las personas o, en el peor de los casos, que las atrofia hasta que se autoexploten. Con relación a esto último, el filósofo coreano Byung-Chul Han sostiene lo siguiente:

«A la vida desnuda, convertido en algo totalmente efímero, se reacciona justo con mecanismos como la hiperactividad, la histeria del trabajo y la producción. También la actual aceleración está ligada a la falta de ser. La sociedad del rendimiento no es ninguna sociedad libre. Produce nuevas obligaciones. [...]. En esta sociedad de obligación, cada cual lleva consigo su campo de trabajos forzados. [...]. Así, uno se explota así mismo, haciendo posible la explotación sin dominio.»² (2020, p. 45)

Como es de verse, en estos tiempos, sin desconocer que los matices de explotación laboral aún existen y son variados en todo el mundo, el ritmo de productividad que impone nuestra sociedad es -por decir lo menos- dañino para el desarrollo del ser humano dado que lo «programa» para tener y no para ser. Precisamente, por esa razón es que Bartleby es un personaje literario aún vigente que encarna al trabajador moderno que debe elegir entre ser explotado o autoexplotarse (¡he ahí el dilema!).

Olvidando a veces ese dilema, el trabajador moderno (quien, en muchos casos, se asemeja a Bartleby) anhela sentir un cansancio inspirador que le dé paz o, como anota Byung-Chul Han, poseer un tiempo sin trabajo, un tiempo de juego, que se diferencia asimismo del tiempo de Heidegger, que esencialmente es un tiempo de cuidado y trabajo (2020, p. 73). Sin embargo, ese espacio no llega y, como es lógico, se siente violentamente aburrido sin la posibilidad siquiera de preocuparse por el otro³.

El porqué es indispensable este tiempo de juego para Bartleby se debe a la necesidad acuciante de prevenir el «síndrome del trabajador quemado», el cual consiste en que el sujeto que está obligado a rendir se mata a base de autorrealizarse (2020, p. 83); en otras palabras, aquel tiempo de sosiego coadyuva no solo a fortalecer la salud física, sino mental. Para tal efecto, resulta ilustrativo

2 Subrayado añadido.

3 ¿Por qué sucede ello? Porque este tipo de trabajador ha perdido un valor olvidado: la solidaridad.

el memorable relato del empleador de Bartleby sobre aquello que le inspiraba cuando lo veía:

«Lo que vi aquella mañana me convenció de que el escribiente era víctima de un problema innato e incurable. Podía darle una limosna a su cuerpo, pero no era su cuerpo lo que le dolía; era su alma la que sufría, y yo no podía acceder a su alma.» (Melville, 2015, p. 65)

Pese a lo descriptivo del relato, se incurre en error cuando se señala que ese «sufrimiento del alma» es innato o connatural, sostenemos que es todo lo contrario; es decir, el trabajador es el receptor (o principal destinatario) de un discurso social que le impone la necesidad de autorrealizarse, lo cual implica asumir un «genuino compromiso» para satisfacer las exigencias del empleador respecto de los crecientes índices de productividad laboral.

¿Se logra algo con ese deseo corrosivo de productividad laboral? Sí, la pérdida de humanidad. ¿Por qué razón? Porque el hombre es más humano en tanto más tiempo tenga para sí. Si el trabajador pierde el tiempo en extenuantes (o casi ilimitadas) jornadas laborales, entonces, pierde lo que es o se pierde a sí mismo. Por tanto, la urgencia de defender el derecho al tiempo libre radica en preservar una valiosa oportunidad para ser más humanos. Desde otra arista, como acertadamente anota Newport, «[...] la mayoría de las personas que tienen dificultades con la faceta virtual de sus vidas no son tontas ni carecen de fuerza de voluntad. Por el contrario, son profesionales de éxito, [...] y padres cariñosos.» (2022, p. 27); es decir, el uso necesario de la tecnología podría entenderse como una debilidad, pero es una fortaleza, ya que nos permite -entre otras cosas- interesarnos más por el otro y, en consecuencia, humanizarnos.

En suma, la displicencia de Bartleby, quien a todo estímulo responde con el desesperante «preferiría no hacerlo», se debe a que en otro tiempo únicamente vivía para trabajar, olvidando que se trabaja para vivir con dignidad. Ahora, preso de la sociedad del cansancio, ya no sabe qué hacer ni qué está haciendo, inclusive si está trabajando.

Si bien es cierto, en estos tiempos pululan muchos Bartleby en una sociedad a punto de extenuarse, la idea es que evitemos llegar a serlo y entendamos que, desde la posición empleadora, una de las formas de garantizar el bienestar⁴ de

4 No por casualidad esta idea forma parte del contenido del «principio de prevención», contemplado

los trabajadores es permitirles que ejerzan adecuadamente su derecho al tiempo libre. Asimismo, visto desde la otra orilla, los trabajadores no solo deben ser conscientes de lo que representa el derecho al tiempo libre en sus vidas, sino que deben ejercerlo. De no ser así, en contraposición a lo que preceptúa la Declaración de Filadelfia (1944), el trabajo será una mercancía y el trabajador será un apátrida dentro de sí.

II. APUNTES SOBRE EL NOVEDOSO «DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL». ¿ERA NECESARIO?

En lo que respecta a este punto, debemos partir señalando que una de las novedades jurídicas que trajo consigo la pandemia por el Covid-19 en nuestro ordenamiento jurídico fue la creación del trabajo remoto⁵, en virtud del cual las labores subordinadas se realizaban fuera del centro de trabajo y, en caso la naturaleza de la labor lo permitiera, no requería necesariamente del uso de la tecnología.

Como puede colegirse, este nuevo panorama demandaba que el trabajo remoto sea la regla y el trabajo presencial la excepción, apartándonos de la concepción tradicional según la cual solo trabaja quien asiste a su centro laboral. Asimismo, como era de esperarse, este contexto fomentó el uso intensivo de la tecnología con el propósito de garantizar -por ejemplo- la prestación de servicios públicos esenciales⁶.

No obstante, en contraposición a lo razonable que resultaban estas medidas, el límite de la puesta a disposición por parte del trabajador no solo iba desapareciendo, sino que se olvidaban conceptos básicos como horario de trabajo,

en el artículo I del Título Preliminar de la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y sus modificatorias.

5 Según Decreto de Urgencia n.º 026-2020, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020, el trabajo remoto es aquel que «[...] se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.» (artículo 16).

6 Debemos recordar que mediante Decreto Supremo n.º 004-2020-PCM, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020, se declaró en estado de emergencia nacional a nuestro país debido al Covid-19. Asimismo, en su artículo 4 se dispuso garantizar en favor de la ciudadanía la prestación y acceso a los servicios esenciales (servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, etc.).

refrigerio o descanso; es decir, el trabajador estaba atrapado en la virtualidad y, en algunos casos, se convertía en un extraño dentro de su propia casa debido a que las cadenas del celular, computadora, tabletas, aplicaciones y demás, lo iban deformando por fuera y por dentro.

En esa misma línea, resulta pertinente lo referido por la profesora Serrano, al citar un informe del otrora Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo de España (ahora Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), «[...] estar permanentemente conectado provoca insomnio, irritabilidad, mal humor, desmotivación, agotamiento mental, falta de energía y menor rendimiento.» (2019, p. 11).

Precisamente, con la buena intención de evitar o contrarrestar los abusos que corroían el derecho al tiempo libre es que mediante Decreto de Urgencia n.º 127-2020⁷ se modificó el Decreto de Urgencia n.º 026-2020 y se creó el derecho a la desconexión digital, bajo los siguientes términos:

«Artículo 18.- Obligaciones del empleador y trabajador

18.1. Son obligaciones del empleador:

[...]

18.1.4. Respetar el derecho a la desconexión digital del trabajador, por el cual este último tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

18.1.5 Para el caso del sector privado, observar las disposiciones sobre jornada máxima de trabajo que resulten aplicables conforme a las normas del régimen laboral correspondiente.

El empleador no puede exigir al trabajador la realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral durante el tiempo de desconexión digital. Tratándose de trabajadores no comprendidos en la jornada máxima de trabajo, de conformidad con la normativa vigente en la materia, el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral.

18.1.6 Para el caso del sector público, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR podrá emitir disposiciones complementarias sobre la presente materia. [...].» (Énfasis añadido)

7 Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 1 de noviembre de 2020.

Según se desprende de la disposición legal transcrita, el legislador, en aras de salvaguardar el derecho al descanso o al tiempo libre del trabajador, incorpora en nuestro ordenamiento jurídico el «derecho a la desconexión digital», como si antes de la vigencia del Decreto de Urgencia n.º 127-2020 el trabajador hubiera estado obligado a acatar las órdenes de su empleador mientras estuviera descansando o cuando la relación laboral se encontrara suspendida.

Pese a la buena intención del legislador antes anotada, el punto acá es discutir sobre la necesidad o no de esta medida. En nuestra opinión, técnicamente se incurrió en un error, puesto que la inexigibilidad de acatar órdenes mientras se descansa o se disfruta del tiempo libre son dos aspectos necesarios a considerar para interpretar adecuadamente el artículo 25⁸ de la Constitución Política (CP), conforme lo asevera el Tribunal Constitucional (TC) en la sentencia recaída en el expediente n.º 4635-20004-AA/TC:

«19. Conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y al artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, la interpretación de los derechos reconocidos en el artículo 25.º y en el artículo 2.º inciso 22 de la Constitución, debe tener presente que:

[...]

- a) La jornada laboral, para ser compatible con el artículo 25.º de la Constitución, deberá considerar que las personas tienen derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre; y,

[...].» (Subrayado agregado)

En esa línea, incluso si no se hubiera emitido el Decreto de Urgencia n.º 127-2020, todo trabajador ya contaba con el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre, lo cual implica la ausencia de puesta a disposición. Siendo ello así, el empleador no podía exigir al trabajador su conexión digital o, en caso esta situación ocurriera, el trabajador no estaba obligado a obedecerle⁹.

8 «Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.»

9 Sin duda, pese a lo acertada de la afirmación, el problema surge en la práctica, debido a que nuestro sistema de contratación laboral en el sector privado contempla hasta nueve formas de contratos modales o, en el caso del sector público, aún se mantienen vigentes regímenes laborales como el de Contratación Administrativa de Servicios (CAS); es decir, los trabajadores «ponen en juego» su continuidad laboral si es que, de existir «encargos urgentes», ejercen su derecho al descanso o

Como es de advertirse, nos hemos acostumbrado a la «sobre-regulación» y, como ocurre en el caso concreto, nos hemos olvidado de que en toda relación laboral la principal obligación del empleador es el respeto de los derechos fundamentales («eficacia horizontal de derechos fundamentales»¹⁰) del trabajador, siendo uno de ellos el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre. Por tal razón, el profesor Blancas sostiene que «[...] los derechos laborales fueron la vanguardia de los derechos sociales, en la fase de construcción del Estado Social de Derecho y del “constitucionalismo social”» (2015, p. 66). Dicho de otro modo, los derechos laborales cimentaron el modelo de Estado que hoy tenemos (artículo 43 de la CP) y, por tanto, merecen un especial tratamiento (vg. derecho al descanso y disfrute del tiempo libre).

Ahondando más en la innecesaria «creación» del derecho a la desconexión digital, es menester recordar que una serie de instrumentos internacionales que forman parte del «bloque de constitucionalidad»¹¹ avalan esta posición, conforme se detalla:

tiempo libre (hoy llamado «desconexión digital»).

- 10 Con relación a este punto, el TC ha señalado en el conocido Caso: Llanos Huasco (expediente n.º 976-2001-AA/TC) señala que: «[...] esta eficacia horizontal de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados se deriva del concepto de Constitución como Ley Fundamental de la Sociedad, que en nuestro ordenamiento se encuentra plasmado a través del artículo 1.º de la Constitución de 1993, que pone énfasis en señalar que “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”».

Asimismo, esta tesis que tiene como sustento el «principio de fidelidad constitucional» contemplado en el artículo 38 de la CP, según el cual «[t]odos los peruanos tienen el deber de honrar al Perú y proteger los intereses nacionales, así como de respetar, cumplir y defender la Constitución y el ordenamiento jurídico de la Nación.»

- 11 En una sentencia recaída en el expediente n.º 03361-2004-AA/TC, el TC asevera que el «bloque de constitucionalidad» es definido como «[...] un conjunto normativo que contiene disposiciones, principios o valores materialmente constitucionales, fuera del texto de la Constitución formal, figura a partir de la cual surge la fuerza normativa de la Constitución que irradia a todo el ordenamiento jurídico.»

Como complemento a lo señalado por el TC, es de resaltar que el carácter obligatorio de cualquier tratado o convenios internacional requiere de su ratificación por parte del Poder Legislativo (véase el artículo 55 y la 4.ª Disposición Final y Transitoria de la CP) debido a que nos ceñimos a un sistema dualista; es decir, el acto de ratificación de dicha norma internacional es un presupuesto para su obligatorio cumplimiento.

Declaración / Tratado u otro instrumento internacional	Disposición normativa aplicable	Fecha de aprobación o ratificación	Es de obligatorio cumplimiento
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Artículo 24	9.12.1959	Sí
Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Artículo 7, literal d)	28.3.1978	Sí
Protocolo de San Salvador (1969)	Artículo 7, literal h)	27.12.1994	Sí
Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares (1990)	Artículo 25, numeral 1, literal a)	10.9.2005	Sí

Elaboración propia

Ahora bien, de lo hasta aquí expuesto, podemos concluir que en aplicación del «bloque de constitucionalidad» era innecesario «crear» el derecho a la desconexión digital; más aún si entendemos que el consensualismo que denota el contrato de trabajo en el plano filosófico constituye una exaltación del ser humano libre (Álvarez De la Rosa, 2011, p. 47) que es titular de derechos fundamentales como el que es materia de análisis.

III. SOBRE EL DEBER COMPARTIDO QUE NACE DEL DERECHO AL DESCANSO Y USO DEL TIEMPO LIBRE

En el caso peruano, la constitucionalización y convencionalización del derecho al descanso y uso del tiempo libre se concibe como una suerte de «dique», a fin de que el empleador no cruce ese límite o se disuada en hacerlo, dado que, de no ser así, lesionaría de modo manifiesto el bloque de constitucionalidad antes citado, el cual es de obligatorio cumplimiento.

El razonamiento precedente no reviste mayor complejidad ni resistencia lógica, al menos no en un Estado Social y Democrático de Derecho (artículo 43 de la CP¹²); sin embargo, no debemos omitir que existe una responsabili-

12 «Artículo 43.- La República del Perú es democrática, social, independiente y soberana. [...]» Como puede inferirse, el modelo de Estado Social privilegia el respeto de los derechos sociales; en razón a ello, el derecho al trabajo tiene un tratamiento especial en nuestro ordenamiento jurídico. No por casualidad el tercer párrafo del artículo 23 de la CP preceptúa que «[n]inguna

dad compartida, tanto del trabajador como del empleador, la cual consiste en abstenerse de emplear la tecnología para fines laborales mientras su contraparte ejercite su derecho al descanso o uso del tiempo libre.

La abstención a la que nos referimos debe entenderse -en sentido estricto- como un «deber no condicional» cuyo cumplimiento no es excluyente, sino inclusivo, porque le atañe -como ya se dijo- al trabajador y al empleador dado su carácter axiológico. Por tal razón, aunque en un plano más general, Ross, citado por Alchourrón, sostenía que la noción de deber *prima facie* es fundamental para cualquier explicación del contenido conceptual de las normas morales (2010, p. 105).

En ese orden de ideas, **el deber de abstenerse de emplear la tecnología no puede confundirse con el «derecho a la desconexión digital»**. El deber aludido es de carácter general y rebasa el plano laboral porque está íntimamente asociado con la forma en la que el ser humano decide convivir dentro de la sociedad (ejercicio de la libertad de no hacer); por su parte, el derecho en mención es más acotado porque su interpretación se restringe al ámbito de las relaciones laborales.

Bajo esa premisa, cuando sostenemos que el trabajador es titular del «derecho a la desconexión digital» implícitamente reconocemos el deber de abstención de emplear la tecnología; esto implica que no podemos sostener la existencia de dicho derecho desconociendo que es el deber quien lo dota de contenido (¡ahí radica su importancia!). De modo general, existe un vínculo entre el ejercicio de un derecho y el deber de abstención que lo fundamenta.

Para efectos prácticos, basta con reconocer que la versión moderna del derecho al descanso y uso del tiempo libre («derecho a la desconexión digital») tiene -como ya se dijo- un contenido axiológico y, en ese sentido, el deber que sobre el cual reposa trasciende el plano laboral porque, al igual que los derechos inespecíficos, nace de la propia condición de ser humano.

Ahora bien, retomando el punto inicial, sostenemos que en el binomio empleador-trabajador ambas partes deben ser conscientes de la existencia del

relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.»

deber de abstención de emplear la tecnología y, por ende, usar la tecnología solo si fuera necesario. Hoy en día, el uso razonable de la tecnología es denominado como «minimalismo digital», el cual es definido por Newport de la siguiente manera:

«[...] filosofía del uso de la tecnología por la que concentras el tiempo en línea en una pequeña cantidad de actividades cuidadosamente elegidas y optimizadas que apoyan sólidamente las cosas que más valoras mientras te olvidas, encantado, de todas las demás.» (2022, p. 45)

En atención a esta definición, no es poco acertado aseverar que el «minimalismo digital» es, por decirlo de alguna manera, un método que procura preservar la salud mental y física del ser humano a razón de prevenir la «intoxicación digital» o, en su defecto, contrarrestar los efectos perniciosos que origina el uso irracional de la tecnología.

Si bien es cierto, pareciera que los escenarios descritos en el párrafo precedente no inciden en el ámbito laboral, la verdad es totalmente contraria. Con el propósito de ser más ilustrativos, resulta pertinente citar al crítico literario Birkerts, quien, sobre las modificaciones fisiológicas como consecuencia del uso del Internet, afirma que:

«Si admitimos que el cerebro toma formas específicas de acuerdo con las formas que realiza (la dificultad de Carr para enfocarse en textos largos, por ejemplo), entonces se deduce que nuestro creciente involucramiento con la red fluida y cuasineural que es internet indudablemente está modificando –incluso, haciéndolo de *manera radical*– nuestra estructura cognitiva.» (2017, p. 97)

Sobre la base de la pasmosa afirmación de Birkerts, es lógico sostener que la involución¹³ traducida en la modificación considerable de nuestras capacidades intelectuales, a causa del uso intensivo de la tecnología, producirá, a su vez, no solo un detrimento en las capacidades de relacionarnos con otros seres humanos, sino la indiferencia hacia lo que le pase al otro; es decir, de transitar por esa senda, nos convertiremos en inhumanos y recién nos preguntaremos: **¿qué nos diferencia realmente de las máquinas?**

13 Esto se refleja en el tránsito del *homo videns* al *homo digitalis*, sobre el cual nos referiremos más adelante.

Finalmente, debemos aclarar que la posición asumida no pretende apologizar una determinada forma de vida ni mucho menos invadir el libre albedrío del lector para usar la tecnología en la intensidad que desee. Esta posición tiene un doble propósito: de un lado, incidir en la existencia del deber de abstención de emplear la tecnología como fundamento del «derecho a la desconexión digital» y, de otro, alertar sobre la inminente deshumanización del ser humano (trabajador, por ejemplo) si es que no usamos racionalmente la tecnología.

IV. EL USO INTENSIVO DE LA TECNOLOGÍA COMO CAUSA DEL «SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO»

Como se había señalado líneas arriba, parafraseando a Byung-Chun Han, hoy en día el ser humano que padece del «síndrome del trabajador quemado» (o *burnout* como también se le llama) porque -en otro tiempo- creyó que la autorrealización era la panacea; sin embargo, se enfrentó con una imagen de sí que no podía cambiar, la del «hombre flexible», quien no solo es capaz de asumir toda figura, todo papel, toda función (2020, p. 84), sino que está tan atrofiado que no puede ni sabe decir no, siempre está predispuesto a hacerlo todo a la hora que sea.

Acá la pregunta sería **¿cómo llegó el ser humano a este punto?** Pues, en nuestra opinión, una de las causas de dicho síndrome consiste en la «hiperconectividad». Son rarísimas las veces en las que estamos a solas con nosotros mismos, casi siempre preferimos la «compañía» de una fría y plana pantalla. Lo paradójico, como decía el maestro Sábato, es que a través de esa pantalla parecemos estar conectados con el mundo entero, cuando en verdad nos arranca la posibilidad de convivir humanamente (2013, p. 15).

Pese a lo que muchos podrían pensar, esta realidad no es reciente. En su momento, a finales de los noventa, Sartori cuando analizaba el perfil del *homo videns* se permitía alertarnos sobre la era digital y afirmaba con énfasis que:

«[...], al hombre de hoy la prensilidad prácticamente ya no le sirve. El *homo prensilis* se atrofia en el *homo digitalis*. En la edad digital nuestro quehacer se reduce a pulsar botones de un teclado. Así vivimos encerrados sin ningún contacto auténtico con la realidad, con el mundo real.» (2018, p. 145)

La afirmación de Sartori, aunque nos rehusemos a aceptarla, es lapidaria y -sobre todo en un contexto como el actual- aplica en el ámbito laboral. Se nos muestra una realidad que fomenta la deshumanización y seguimos dormidos, aunque con los ojos abiertos (¡faltaba más!) para seguir conectados en busca de nuevos estímulos, los cuales resultan ser inmediatos, efímeros y superficiales. Como advertía Poincaré, citado por Ordine, quienes trabajen únicamente para una aplicación inmediata, no habrán dejado nada tras ellos (2020, p. 109); es decir, ahora ya no se busca trascender («dejar huella»), ahora la mayoría de ideales presuponen un degradante nivel de exposición de la vida privada, entre otras exageraciones.

En esa línea de análisis, tomar conciencia de esta situación es una suerte de salvavidas si es que consideramos lo acelerado del ritmo de vida y, más aún, lo demandante del trabajo. Vivimos tiempos en los que nos importa poco o nada lo que hicieron por nosotros los Mártires de Chicago para reivindicar el derecho a la jornada laboral de 8 horas; es más, hay quienes consideran que para ser productivo requieres necesariamente trabajar en sobretiempo.

Si aún quedaran dudas sobre el planteamiento expuesto, recurrimos al arqueólogo estadounidense Suzman quien, citando estadísticas de la Comisión de Salud y Seguridad de Gran Bretaña, difunde que:

«[...] en 2018 se perdieron cerca de quince millones de días de trabajo debido a estrés, la depresión y la ansiedad vinculados al lugar de trabajo, y que de una fuerza laboral total de 26,5 millones de individuos, casi 600.000 afirmaron que ese año habían sufrido problemas mentales relacionados con el trabajo.» (2019, p. 317)

Como si estas cifras fueran insuficientes, existe una tendencia patológica que acepta de modo generalizado que el *workaholism* (la «adicción al trabajo») es una enfermedad real diagnosticable con consecuencias potencialmente fatales (Suzman, 2019, p. 317-318). Entonces, si el trabajo produce adicción y, como tal, esta afectación a la salud producirá indefectiblemente la muerte ¿por qué se asienta la autoexplotación en nuestra sociedad? Desde nuestro punto de vista, porque quien padece el «síndrome del trabajador quemado», a causa -entre otras cosas- de la «hiperconectividad», se ha deshumanizado.

V. CONCLUSIONES A MODO DE REFLEXIÓN

Pese a la complejidad que reviste abordar la problemática sobre el uso irracional de la tecnología dentro de las relaciones laborales, consideramos relevante rescatar algunas ideas que promuevan el debate académico.

Como primer punto, queremos ser enfáticos en sostener que, en aplicación del bloque de constitucionalidad, ya existía el derecho que hoy llamamos desconexión digital, aunque con el nombre de derecho al descanso y uso del tiempo libre; es más, en tiempos como el presente, dicho derecho se fundamenta en el deber de abstenerse de emplear la tecnología. Por tanto, era innecesaria la «creación» de un derecho que ya existía.

Otro punto a considerar es que, a fin de evitar la proliferación de más Bartleby en esta sociedad cansada que debe sanar, tanto el empleador como el trabajador deben tomar conciencia de cuánto daño origina el uso irracional de la tecnología. Solo así se retomará el camino de la humanidad o, en un plano más general, recién tendremos tiempo para reintegrarnos como sociedad y para reavivar el olvidado valor de la solidaridad.

Finalmente, debemos recordar que de nada sirve un catálogo de derechos (como el de desconexión digital) si es que los titulares de los mismos se muestran indiferentes a su ejercicio o propician su afectación. La idea es proteger nuestros derechos con la convicción de que solo así conservaremos nuestra humanidad y evitaremos ser confundidos con máquinas, al fin y al cabo lo que nos diferencia de ellas puede resumirse en una sola palabra: dignidad.

REFERENCIAS

- Alchourrón, C. (2010). *Fundamentos para una teoría general de los deberes*. Marcial Pons.
- Álvarez De la Rosa, M. (2011). *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. Comares.
- Bauman, Z. (2015). *Vigilancia líquida* (A. Capel, Trad.). Austral. (Obra original publicada en 2013).

- Birkerts, S. (2019). *A otra cosa. El arte como modo de superar la dispersión en la era de internet* (M. Cincunegui, Trad.). Granica. (Obra original publicada en 2015).
- Blancas, C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo*. Palestra.
- Byung-Chul, H. (2020). *La sociedad del cansancio* (A. Saratxaga Arregi, Trad.). Austral. (Obra original publicada en 2010).
- Melville, H. (2015). *Bartleby, el escribiente* (M. Chuliá García, Trad.). Nórdica libros. (Obra original publicada en 1853).
- Newport, C. (2022). *Minimalismo digital. En defensa de la atención en un mundo ruidoso* (M. Asensio, Trad.). Paidós. (Obra original publicada en 2019).
- Ordine, N. (2020). *La utilidad de lo inútil* (J. Bayod, Trad.). Acantilado. (Obra original publicada en 2013).
- Sábato, E. (2013). *La resistencia*. Austral.
- Sartori, G. (2018). *Homo videns* (A. Díaz, Trad.). Debolsillo. (Obra original publicada en 1997).
- Serrano, M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y seguridad laboral. *Ius Labor*, 2, p. 10 - 31. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i02.02>
- Suzman, J. (2019). *Trabajo. Una historia de cómo empleamos el tiempo* (R. González y M. Valdivieso, Trad.). Debate. (Obra original publicada en 2020).
- Tribunal Constitucional. Expediente n.º 0976-2001-AA/TC; 13 de marzo de 2003.
- Tribunal Constitucional. Expediente n.º 03361-2004-AA/TC; 12 de agosto de 2005.
- Tribunal Constitucional. Expediente n.º 4635-2004-AA/TC; 17 de abril de 2006.