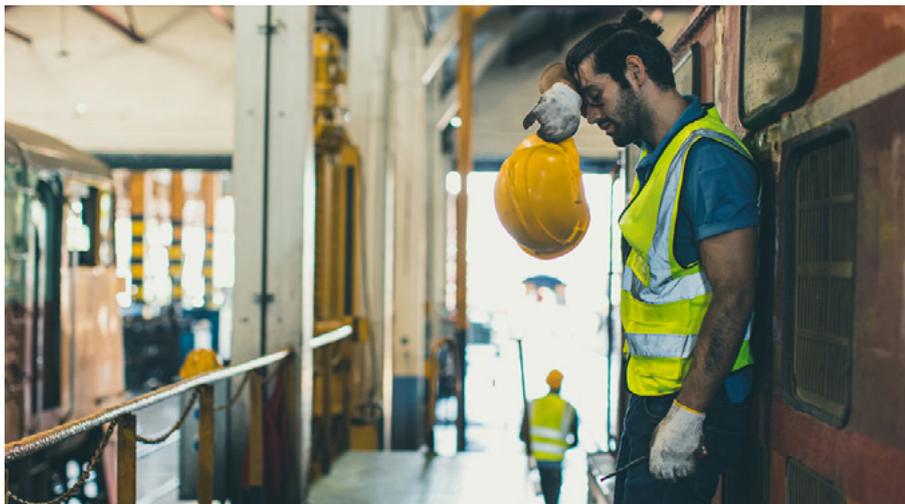


IN ITINERE

LA REVISTA QUE LEES DE CAMINO AL CURRO | 5 JUNIO 2024 | Nº16

La quimera de la
desconexión
digital





Las horas extras deben sumar para la jubilación

Las horas extra están escasamente pagadas y mal reguladas en nuestro país. Las personas trabajadoras hacen muchas horas extraordinarias en sus centros laborales (en numerosas ocasiones, por encima de la ley) y este exceso de jornada está poco remunerado en comparación a los países de Europa. En este sentido, en el año 2022, la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social ha realizado 7.127 actuaciones, ha formulado 1.660 requerimientos y ha detectado 1.364 infracciones por un importe de 2.152.011,74 euros por el incumplimiento

de la normativa en materia de jornada laboral.

Así lo denuncia UGT en su informe: 'La regulación de la jornada laboral en Europa y España', donde recuerda la reclamación colectiva presentada ante el Comité Europeo de Derechos Sociales para que las horas extraordinarias se abonen, como mínimo, un 25% más que una hora ordinaria, y que incluye también la exigencia de incrementar las garantías del registro de la jornada para que muestren las horas rea-

les que efectivamente se trabajen, ya sean ordinarias o extraordinarias.

El informe, que analiza 29 países (27 de la Unión Europea más Noruega y Reino Unido), recoge que la práctica totalidad de los Estados pagan las horas extra por encima de la ordinaria y, en la mayoría de ellos, más de un 40% (en 21 de ellos porque viene establecido en sus normas básicas y, en el resto, con una negociación colectiva fuerte). La escasa retribución de las horas extraordinarias reguladas en España es una excepción en el contexto europeo, que abona cantidades muy superiores a las previstas en nuestro país, que van desde un 10% del salario regular en Francia a incluso el 100% de una hora ordinaria.

Además de aumentar la retribución por hora extra, y de que éstas coticen a la Seguridad Social, también deberían servir como coeficiente reductor para la edad de jubilación y que posibiliten a las personas trabajadoras poder jubilarse antes. Muchos meses, las personas trabajadoras realizan más de 80 horas extraordinarias, que es el límite máximo a realizar de manera legal al año. Este desfase se ha corregido en parte gracias a la reforma laboral, pero se hace imprescindible un registro horario fiable y real para poder acabar con la desregulación que existe en esta materia.

La jornada legal de los países más productivos de Europa es similar, pero la jornada efectiva está muy por debajo, en el entorno de las 35 horas. Los países más productivos tienen las jornadas más cortas y los salarios más altos, y hacia ese camino es al que tiene que aspirar nuestro país para crear un tejido productivo más robusto y con derechos.

Bruselas da luz verde a la directiva europea que regula los derechos de los 'riders'

España aprobó en el año 2021 la conocida como Ley Rider, una norma pionera en Europa para regular el trabajo de los repartidores y repartidoras que trabajan para plataformas digitales de envío a domicilio. Una ley que, entre otras cuestiones, incluye la presunción de laboralidad, introducida en la disposición adicional vigesimotercera del Estatuto de los Trabajadores, que da protección social y seguridad jurídica a este colectivo tan precarizado.

Esta regulación española ha servido para impulsar una directiva europea que se aprobó hace semanas en Bruselas, destinada a la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las plataformas digitales. Con ello, se busca que estos empleados y empleadas puedan trabajar en condiciones justas y equitativas y que se respeten los derechos a la salud, a la dignidad y a la seguridad, garantizando así unas condiciones de trabajo de calidad.

Hay que recordar que esta ley quedó bloqueada y casi denegada por la abstención

de Alemania, Francia, Grecia y Estonia, que impidieron la aprobación del texto provisional pactado con el Parlamento Europeo. Pero un mes después, Grecia y Estonia cambiaron su voto y han dado luz verde al compromiso diseñado por Bélgica, actual presidenta de la Unión Europea, e inspirado en la Ley Rider española.

La nueva norma, que permitirá proteger a 28 millones de personas trabajadoras (según estimaciones de la UE), hará más transparente el uso de los algoritmos en la gestión de los recursos humanos y de la distribución del trabajo, prohibiendo el uso de sistemas automatizados de seguimiento o toma de decisiones para el tratamiento de datos personales de los empleados y empleadas de las plataformas, así como datos biométricos o su estado emocional o psicológico; y garantizando la supervisión y evaluación humana de las decisiones automatizadas, incluido el derecho a que esas decisiones sean explicadas o revisadas.



Registro horario y exceso de horas extras, factores más multados por la Inspección de Trabajo

Con la llegada e implantación de las nuevas tecnologías y la digitalización aplicada al trabajo, se hace imprescindible mejorar la calidad de vida de las personas, a la vez que se aumenta la productividad en las empresas. Para ello, resulta fundamental disminuir la jornada laboral, que lleva sin cambiar en nuestro país 40 años, mientras que las formas de producir han evolucionado bastante más.

A pesar de tener una jornada laboral máxima de 40 horas a la semana, las personas empleadas de este país trabajan bastante más, y en muchas ocasiones sin recibir un beneficio o compensación por ello. El Gobierno se ha puesto manos a la obra para solucionar esta cuestión, y la Inspección de Trabajo ya ha impuesto multas por 15,5 millones de euros por infracciones en materia de tiempo de trabajo y horas extras.

De esta forma, el Ministerio de Trabajo quiere reformar el registro horario, con la novedad de que la Inspección de Trabajo pueda acceder de forma telemática al registro de las empresas para controlar más centros de trabajo y evitar la manipulación por parte del empresario. Además, se quiere reforzar las sanciones en materia de tiempo de trabajo, con el fin de que sean eficaces y disuasorias, aplicando multas por trabajador (y no por empresa) y aumentando las cuantías de las mismas, que ahora mismo están entre los 751 y los 7.500 euros.

En relación a las horas extras, es fundamental controlarlas para evitar realizar más de 80 al año, y se tienen que compensar en mayor proporción a la actual. Cabe recordar que, en Europa, la mayoría de los países de nuestro entorno las compensan en un 40%, mientras que en nuestro país se reclama una compensación mínima del 25%.

Estos son derechos laborales que se tienen que cumplir y que, actualmente, se incumplen de manera sistemática y suponen dos de los factores más multados por la Inspección de Trabajo. El Gobierno, a través del diálogo social, debe impulsar las medidas necesarias para que no se sigan vulnerando derechos y se consiga compatibilizar de una manera óptima el trabajo con la vida personal y familiar.



Es esencial incorporar la perspectiva de género en la gestión preventiva

Con motivo de la conmemoración del Día de la Mujer Trabajadora, el pasado 8 de marzo, UGT ha elaborado el informe 'Análisis de la siniestralidad laboral desde la perspectiva de género', en el que señala la importancia de dotar de un enfoque de género a la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

Un informe que muestra cómo las estadísticas reflejan que los hombres sufren más accidentes laborales durante la jornada laboral, así como un mayor número de accidentes mortales. Esto se debe a que, debido a la segregación existente en el mercado laboral, los hombres ocupan puestos de trabajo en los que están presentes los riesgos físicos o "tradicionales".

Sin embargo, las mujeres ocupan trabajos donde están expuestas mayormente a riesgos psicosociales, como por ejemplo en el sector de cuidados, sector sanitario o en la educación. De hecho, las mujeres presentan una mayor prevalencia de problemas de salud mental que los hombres. Además, perciben una mayor incidencia en su salud de los riesgos psicosociales de origen laboral. Pero es evidente que los daños a la salud provocados por la exposición a los riesgos psicosociales de origen laboral, no tienen un adecuado reflejo en las estadísticas de siniestralidad laboral.

Por ello, es fundamental dotar de perspectiva de género a la gestión preven-

tiva de los riesgos laborales, ya que hasta ahora únicamente se ha prestado una mayor atención a lo relacionado con la protección de la maternidad y lactancia. El enfoque de género aplicado a la salud laboral debe abordarse desde una visión más amplia, atendiendo a las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de estos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud. No es justo que la mitad de la población, conformada por las mujeres, siga siendo discriminada y quede desprotegida en esta materia.

Algunos pasos ya se están dando para proteger por igual a hombres y mujeres de la exposición a riesgos laborales, como la aprobación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, donde se marcan las acciones a desarrollar para conseguir este hito; o la apertura de la Mesa de Diálogo Social en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de actualizar la normativa e incorporar la perspectiva de género y los riesgos psicosociales de origen laboral. Es ahí donde se debe profundizar para enfocar la igualdad de género en todos los aspectos relacionados con la salud laboral y proteger también a las mujeres de los riesgos derivados de la actividad laboral.

La quimera de la desconexión digital

En marzo de 2020, cuando la pandemia llegó a España, los convenios colectivos que recogían el trabajo a distancia no llegaban al 4%. Esto significa que, de cerca de 20 millones de personas ocupadas, solo 376.000 están amparadas por cláusulas reguladoras de teletrabajo. Sin embargo, con el estallido de la crisis sanitaria, el trabajo a distancia tuvo que impulsarse de la noche a la mañana. Sin planificación, sin formación y sin un marco regulatorio. El teletrabajo cambió muchas cosas y trajo nuevos abusos laborales que, por desgracia, llegaron para quedarse y se han extendido al trabajo presencial.





su puesto de trabajo. Un país en el furgón de cola de las capacidades digitales de las personas trabajadoras en Europa.

De manera que éramos una de las economías menos preparadas para afrontar la transformación digital y se dio la paradoja de que se quería fomentar el teletrabajo como medida de prevención, cuando ni la mayoría de las empresas, ni las personas trabajadoras estaban capacitadas para ello.

suspendían los derechos laborales, y que quienes teletrabajan seguían teniendo derecho a la desconexión digital o al registro de jornada.

Con la vuelta a la normalidad, el teletrabajo remitió de nuevo, pero los abusos iniciados en la pandemia perduraron y se han extendido incluso al trabajo presencial, por lo que la desconexión sigue siendo una quimera a pesar de la ley que la ampara.

Con tus propios medios

Andrea recuerda que en su empresa no había trabajo a distancia, pero en marzo de 2020, les mandaron a todos a trabajar desde casa, una decisión que todos agradecieron en el contexto que se estaba viviendo. “Como la empresa no tenía medios, algunas personas se llevaron sus equipos mientras que otros trabajaron con sus propios ordenadores. Tampoco teníamos móviles de empresa, de manera que tuvimos que utilizar los personales. En esa coyuntura era comprensible, sin embargo, cuatro años después seguimos en las mismas”.

“Lo cierto es que la cosa se descontroló rápido y comenzaron los abusos. Yo tenía una reducción de jornada, trabajaba y cobraba por cinco horas al día, pero empezamos a trabajar una media de 12 horas diarias, e incluso más. Era agotador”, recuerda.

Ahora parece que pueden enviarte whatsapps sobre trabajo a cualquier hora

La implantación del teletrabajo en España llegó de la mano de la pandemia, en 2020, a pesar que en los Acuerdos Nacionales de Negociación Colectiva 2015-2017 (II AENC) se hacía un llamamiento a la modernización de la organización del trabajo, marcando pautas y recomendaciones para negociar el teletrabajo en las empresas.

Las empresas hicieron caso omiso de estas recomendaciones y con la llegada de la COVID-19 tuvieron que implantar el teletrabajo de la noche a la mañana. Sin un marco regulatorio. Sin planificación. Sin medios. Y sin formación previa.

Esto, en un país en el que el barómetro de Eurostat señalaba entonces que el 19% de nuestra fuerza laboral se consideraba poco cualificada para hacer uso de tecnologías digitales en

En poco menos de un mes, se pasó de reclamar una regulación del teletrabajo en los convenios colectivos, a

En marzo de 2020, de en torno a unas 376.000 personas amparadas por cláusulas de teletrabajo en España pasamos a cerca de diez millones de personas trabajando a distancia

exigir que se pusiera fin a los abusos y recordar a los empresarios que la situación de Estado de Alarma y el trabajo a distancia no alteraban ni



tiene que adaptar su vida al trabajo. Es un giro peligroso, porque hay quien lo interioriza como algo positivo o incluso moderno, pero no tener horarios es mucho más que un paso atrás”.

Ni salud ni seguridad en el trabajo

Patricia recuerda que, durante la pandemia, y después, ha llegado a conectarse estando enferma. “Como estabas en casa, te conectabas, aunque no te encontrases bien. Esto era impensable antes”.

“Lo peor de todo, es que esta es otra de las cosas que ha venido para quedarse, porque a estas alturas todo el mundo lo hace. En vez de ir al médico o quedarse en casa, te conectas. Estamos perdiendo el norte”.

Manuel, que es delegado en prevención de riesgos laborales, señala que esto se ha convertido en algo habitual entre quienes pueden trabajar a distancia, y va más allá: la prevención y las medidas de seguridad y salud en el trabajo se han diluido con el teletrabajo. Sucede lo mismo con la salud mental.

“Si no puedes desconectar ni cuando estás enfermo o cuando estas de vacaciones, es normal que tu salud mental se vea afectada, el estrés es constante. Sientes que tu vida es solo trabajar”, nos dice.

La prevención y las medidas de seguridad y salud en el trabajo se desdibujan

“Además, nuestro jefe empezó a enviarnos whatsapps en vez de correos electrónicos. Daba nuestro teléfono a personas externas de la empresa, nos metía en grupos de whatsapp sin nuestro consentimiento... Daba igual la hora, o que fuera el teléfono personal. Como estabas en casa no podías decir que no te era posible. Estábamos atrapados”, nos cuenta.

Los horarios flexibles que duran todo el día

El caso de Jesús es similar, con el agravante de que acababa de ser contratado por la empresa y tenía miedo de ser despedido si desconectaba. Él trabaja en una multinacional y, nos comenta que muchos de los abusos sufridos en pandemia se han perpetuado con la vuelta a la normalidad.

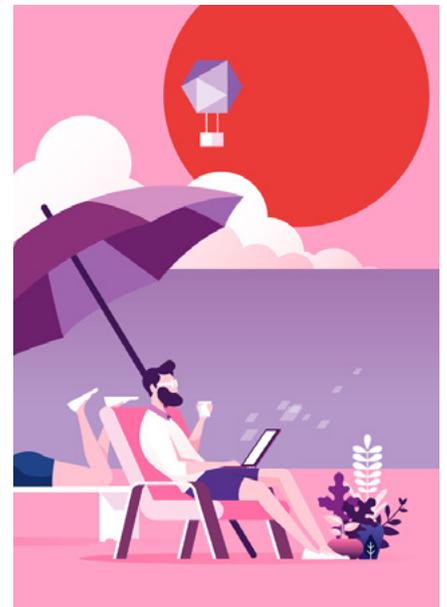
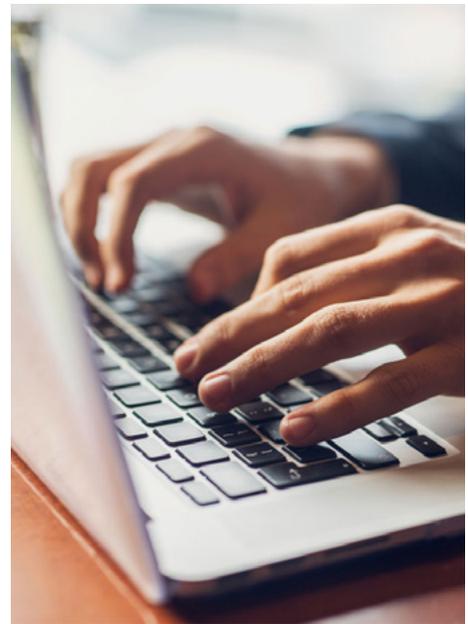
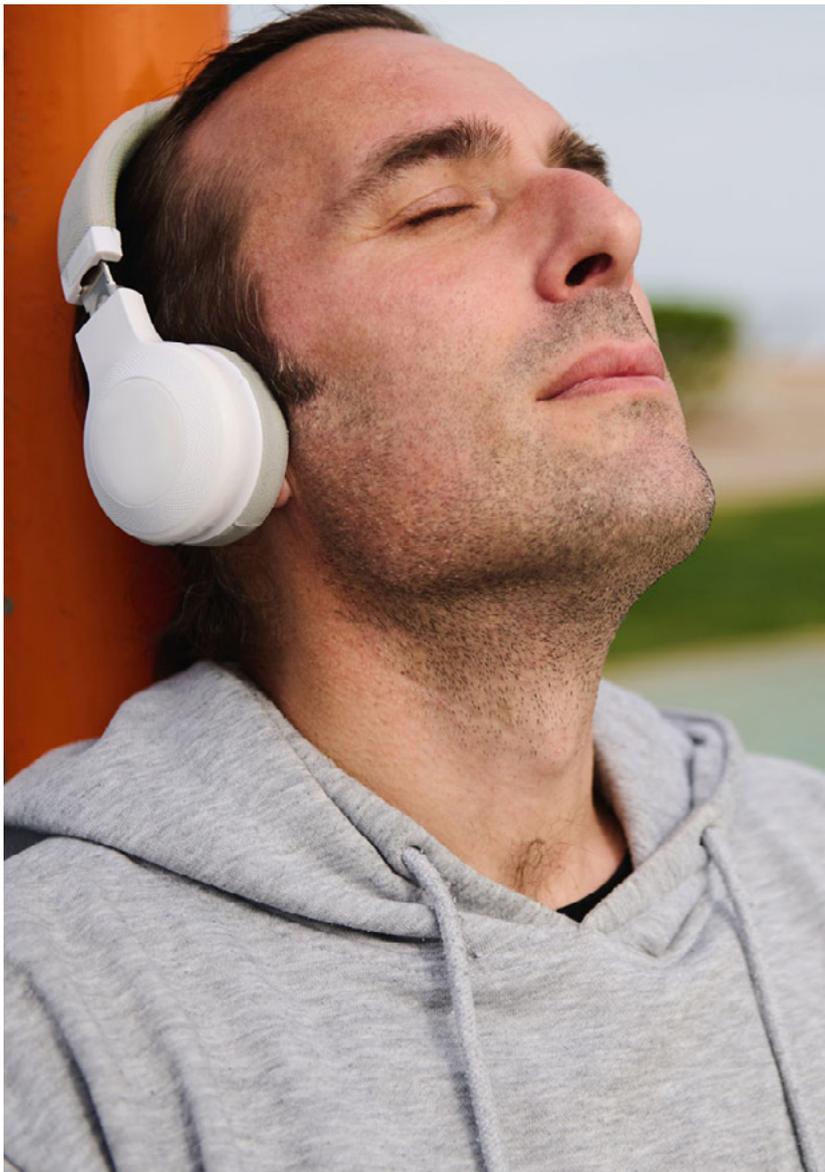
“Los horarios no han vuelto a ser los mismos, se han convertido en horarios flexibles que duran las 24 horas del día. Como tienes los equipos en

casa, dan por hecho que puedes hacerlo y seguimos haciendo muchas más horas de las que deberíamos. Horas extraordinarias que nadie nos paga. Incluso es habitual tener que conectarte en tus vacaciones o días libres y lo peor es que se ha normalizado entre la plantilla”, afirma.

Jesús apunta que a él su empresa le ofreció todo el material necesario, incluso una silla ergonómica. “Monté una oficina improvisada en la mesa del salón y, cuatro años después, ahí sigue. He perdido parte de mi casa y ver mi puesto de trabajo constantemente no me permite desconectar ni un minuto. Estoy siempre en la oficina”.

Se ha normalizado tener que conectarte fuera de tu horario, en tus vacaciones o días libres

Andrea está de acuerdo, cree que esa flexibilización de horarios ha servido a muchas empresas para establecer un “horario a la carta dependiendo de las necesidades de la empresa, pero no del trabajador, que es quien



El papel mojado de las leyes

Todas las personas que han hablado con In Itinere coinciden en que, a pesar de las leyes aprobadas, la ley del teletrabajo y el derecho a la desconexión, ellos no se sienten protegidos. Creen que se han generado unas dinámicas de trabajo muy nocivas y es necesario actuar contra ellas, tanto desde dentro de las empresas los propios trabajadores y trabajadoras, como desde fuera, a través de la Inspección de Trabajo.

“Siento que estamos retrocediendo”, nos dice Andrea, “la reducción de tiempo de trabajo; las vacaciones; la salud y seguridad en el trabajo; el registro de la jornada o la conciliación de la vida personal y laboral eran derechos consolidados, y si no hacemos algo al respecto, los que vengan después se encontrarán un panorama laboral desolador”.

Por ello, es fundamental elevar las sanciones y no dejar que las nuevas formas de organización del trabajo den lugar a nuevas formas de explotación.

¿TRABACACIONES?

Las palabras nunca son inocentes, y este concepto moderno procedente de la traducción del vocablo inglés *workation*, mucho menos.

Hay quienes quieren hacernos creer que las personas que disfrutan de sus vacaciones son menos profesionales, y que la profesionalidad se demuestra llevando el ordenador en la mochila hasta la playa más recóndita, aunque ni se abra.

¿Asuntos urgentes? ¿Es que no hay nadie más en la empresa que el/la que está de vacaciones? ¿En qué momento hemos pasado a idealizar la idea de estar atados a la pata de la mesa? ¿Qué dice eso de nuestra sociedad? ¿Quién narices quiere unas trabacaciones?



SACADUDAS

Contrato fijo discontinuo

¿En qué consiste el contrato fijo discontinuo?

Es un contrato que se utiliza cuando se realizan trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada. También se utiliza para trabajos que, siendo de prestación intermitente, tengan ciertos periodos de ejecución. Se contempla, además, para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativa, que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

¿El contrato fijo discontinuo es de carácter indefinido o temporal?

Es un contrato indefinido, no tiene fecha de finalización, aunque sí se producen periodos en los que no se trabaja y por los que no se cobra salario alguno. En estos periodos de inactividad tampoco se cotiza a la Seguridad Social. La empresa tiene la obligación de contar con los empleados que forman parte de su bolsa de fijos discontinuos cuando aparezca la necesidad que da lugar al contrato.

¿Y todos son a jornada completa?

No. Pueden desarrollarse a jornada completa o a jornada parcial, por ejemplo, puede ser el caso de trabajadores que realizan su actividad a media jornada en verano.

¿Qué debe reflejar el contrato?

El contrato fijo discontinuo se debe formalizar siempre por escrito y deberá reflejar la duración del periodo de actividad; la jornada y su distribución horaria (si bien

puede figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento) y otros elementos esenciales de la actividad laboral.

¿Y si se incumple el llamamiento?

Las personas fijas discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este llamamiento o desde el momento en que la conociesen. El convenio colectivo o en su defecto el acuerdo de empresa son los que establecen los criterios objetivos por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas. La empresa debe trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones del llamamiento anual, o en su caso semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

¿Tienen menos derechos las personas trabajadoras fijas discontinuas?

No. Tienen los mismos derechos de conciliación, a las ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en los convenios colectivos. En cuanto a la antigüedad, esta se calculará teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral, y no el tiempo de servicios efectivamente prestados. En una reciente sentencia del 6 de marzo, el Tribunal Supremo ha reconocido a los trabajadores fijos discontinuos que el tiempo de inactividad compute como antigüedad.

¿Qué ventajas tiene este tipo de contratos, frente a los temporales?

Hay un doble beneficio para la empresa y los trabajadores.

La empresa tendrá acceso a bonificaciones por contratar a trabajadores de manera indefinida, mantiene la estabilidad de la plantilla (que ya tendrá experiencia en la actividad que va a desarrollar); facilita que la empresa puede adaptar el número de personas trabajadoras a los ciclos de actividades y a la coyuntura económica; y podrá evitar posibles demandas si utiliza mal el contrato de duración determinada o temporal y comete fraude de ley.

Por su parte, la persona trabajadora gana estabilidad laboral frente a los contratos temporales, y también tiene mayor indemnización en caso de despido. Además, durante los periodos de inactividad, las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. preaviso. Así, los contratos temporales que tengan una duración inferior a un año, pueden rescindirse sin preaviso y el despido disciplinario tampoco tiene por qué preavisarse.

Es verdad que si una empresa se salta la ley y no preavisa cuando tiene la obligación legal de ello, deberá pagar el importe correspondiente a esos días en que no haya preavisado a la persona trabajadora.

LAS CLAVES

Protocolo para proteger a las personas LGTBI en el trabajo

¿Quién tiene derecho a este Protocolo?

Todas las personas que trabajan en empresas de más de 50 personas trabajadoras. La ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI así lo establece en su art. 15.1.

¿Cuándo entra en vigor?

12 meses después de entrar en vigor esta ley. El plazo se cumplió el 2 de marzo de este año. Sin embargo, la puesta en marcha del Protocolo de Prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales está pendiente de la aprobación de un reglamento que actualmente se está discutiendo en la mesa de diálogo social.

¿Este Protocolo lo decide la empresa?

No. Las medidas deben ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. No basta con tener medidas, las empresas deben disponer de recursos para desarrollar estas medidas. La ley les obliga a tener estos protocolos de actuación.

¿Qué se pretende?

Garantizar un entorno laboral inclusivo y establecer el compromiso de todos para desarrollar políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

¿A quién afecta?

No solo a las personas trabajadoras de la empresa, sino también a las que trabajan

en empresas colaboradoras, proveedores, etc.

¿Cuáles son otros contenidos mínimos que debe incluir el Protocolo?

Se debe establecer la vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo.

Debe incluir la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de la persona que es víctima de este acoso discriminatorio.

Adoptar medidas cautelares que aparten de forma preventiva a la persona acosadora de la víctima durante la tramitación del procedimiento.



CULTURA

PELIS&SERIES RECOMENDADAS



Hierve: Una jornada laboral en ebullición

Enseguida estoy allí, ya estoy llegando. Ya lo sé, me olvidé, iba a hacerlo anoche pero terminé tardísimo. Volví a casa tardísimo. Lo solucionaré en cuanto llegue". Así comienza el guion de Hierve. Estas son las primeras palabras que oímos de Andy, el jefe de cocina de un restaurante de moda londinense, antes incluso de poder verle el rostro. Con estos diez segundos iniciales, la película deja claro de qué nos va a querer hablar en su subtexto.

Las películas que optan por contar todo su discurso en un único plano secuencia, corren el riesgo de caer fácilmente en el error de hacerlo por una razón puramente estética, y pocas son las que realmente tienen una justificación narrativa para optar por ese recurso cinematográfico. En el caso de Hierve, su director Philip Barantini, acierta de lleno al no cortar las secuencias de la cinta, de manera que nos sentimos completamente inmersos en ese caos que se genera en el local, siendo testigos en primer plano de la desesperación de los personajes a medida que avanza la trama.

El detonante de la cinta es la visita de un inspector de Sanidad al restaurante de Andy, quien termina por bajarle 2 puntos con respecto a la anterior inspección, debido a pequeños matices que cualquiera tacharía de banales. Este hecho, sumado a distintos acontecimientos que tendrán lugar a lo largo del próximo servicio, subirá las temperaturas de los presentes en cocina, en la que un carismático Stephen Graham (Snatch. Cerdos y Diamantes, El Irlandés) pone toda la carne en el asador, encabezando el reparto de esta coral cinta en la que el estrés, las rencillas entre compañeros de trabajo y ciertas visitas inesperadas son los ingredientes principales de la salsa que baña todo el argumento.

Hierve hace reflexionar sobre las responsabilidades en el trabajo; hasta qué punto debernos comprometernos con la labor que realizamos y lo que dejamos de hacer y a quién llegamos a descuidar por llegar a tal nivel de compromiso laboral. Un muy disfrutable thriller que convence tanto en forma como en fondo.

Director:
Philip Barantini
Año: 2021
País: Reino Unido
Género: Drama

EN 1 MIN

En mi empresa se implementó el teletrabajo con la llegada de la pandemia. Al principio estaba encantado, por fin iba a poder estar más tiempo con mi familia, y encima podría aprovechar mejor las dos horas al día que antes perdía para ir al centro de trabajo y volver a casa. Sin embargo, al poco tiempo de comenzar a teletrabajar, me di cuenta que me empezaba a desconectar una y hasta dos horas después de finalizar mi jornada. Actualmente, me dedico menos tiempo para mí que cuando iba a la oficina, mi salón es mi despacho, y soy incapaz de desconectar. Ahora, cuando estoy en casa, sigo sin saber discernir el tiempo real que trabajo al día del tiempo de ocio.

LA VIÑETA

