

## **Desconexión Digital**

### **Como conciliar el tiempo de trabajo y la vida familiar en la época de la revolución 4.0**

**Seudónimo: Bill de Caledonia**

*El tiempo laboral se ha totalizado hoy convirtiéndose en el tiempo absoluto. Realmente deberíamos inventar una nueva forma de tiempo. Si resulta que nuestro tiempo vital o la duración de nuestra vida coincide por completo con el tiempo laboral, como en parte está sucediendo ya hoy, entonces la propia vida se vuelve radicalmente fugaz.*

**Byung-Chul Han**

*...la sociedad se hace eternamente efímera en la medida en que el espacio y el tiempo son radicalmente comprimidos hasta el punto, al menos en lo que se refiere a este último, de dejar de existir.*

**Robert Castells**

*...las nuevas tecnologías generan nuevos tipos de tiempo instantáneo, caracterizado por el cambio impredecible y la simultaneidad cuántica. Este nuevo tiempo se basa en instantes inconcebiblemente breves que se hallan totalmente fuera del alcance de la conciencia humana, y, en consecuencia, el carácter simultáneo de las relaciones sociales y técnicas viene a reemplazar a la lógica lineal del tiempo de reloj... el tiempo instantáneo es también una metáfora de la importancia generalizada de un tiempo excepcionalmente cortoplacista y fragmentado*

**Judy Wajcman**

## **I. INTRODUCCIÓN**

Desde que en Inglaterra comenzase la primera revolución industrial, durante la segunda mitad del siglo XVIII, la organización laboral, el trabajo y el trabajador han sufrido grandes transformaciones. La llegada de la producción en cadena significó el segundo gran avance, pero no fue hasta la llegada de la tecnología de la informática, en la segunda mitad del siglo XX, cuando la organización empresarial y el trabajo sufrieran su tercera metamorfosis.

En orden a lo expresado, observamos que el comienzo del siglo XXI está marcado, en el mundo del trabajo, por el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y el impacto de la digitalización que se define por los robots programados, inteligencia artificial, internet de las cosas, trabajo colaborativo y formas de empleo remoto donde las personas trabajan desde su casa, muchas veces sin conocer “cara a cara” a su empleador. El FORO ECONÓMICO MUNDIAL se

refiere a este proceso como una cuarta revolución industrial<sup>1</sup>, caracterizada por una fusión de las tecnologías que difumina los límites entre las esferas físicas, digitales y biológicas<sup>2</sup>. En este sentido, este nuevo proceso “...se refiere a un salto cualitativo en la organización y gestión de la cadena de valores de un sector determinado, incorporando a los modos de producción ya existentes nuevas tecnologías...”<sup>3</sup>. De esta forma, percibimos que la transformación de la economía analógica en digital adquirió cuatro rasgos específicos: la irrelevancia de la ubicación geográfica, el papel clave de las plataformas, la importancia de los efectos de red y el uso de grandes datos.<sup>4</sup>

En este sentido, el lugar físico —espacio de certidumbre y ordenador de nuestras vidas— durante el período fordista comienza a difuminarse para dar paso a la hiperconectividad de las relaciones laborales, lo que nos pone en una situación de incertidumbre, donde las otrora instituciones ordenadoras de nuestra vida, comienzan a evaporarse, a licuarse, en términos de BAUMAN. En síntesis, las nuevas formas de organización a través del uso de las nuevas tecnologías empiezan a trasvasar las fronteras temporales y espaciales del modelo de división social del trabajo capitalista.

A lo mencionado en el párrafo anterior se agrega que el trabajo remoto que nos propone la nueva revolución técnica —unida a la innovación y competitividad— se vuelven fundamentales para una empresa, ya que combina los recursos humanos con los avances tecnológicos con el objetivo de tomar ventaja para posicionarse mejor en el mercado. A esto se le adiciona la pérdida de la condición dominante del típico trabajador industrial en el mercado de trabajo, la desestandarización del trabajo (y, correlativamente, de sus categorías profesionales), la tendencia a la externalización, descentralización o *outsourcing*<sup>5</sup> como modos prevalentes de organización de la producción y de los procesos de trabajo, la difusión y generalización de las estrategias de responsabilización y autonomización de trabajadores y grupos de trabajo. En este sentido el iuslaboralista ADRIÁN GOLDIN señala que fueron tan sólo algunas de las múltiples manifestaciones que tornaron

---

1 Cabe poner de relieve que el término Industria 4.0 fue acuñado por vez primero por el gobierno alemán para describir la fábrica inteligente (fabricación informatizada con todos los procesos interconectados por Internet de las Cosas).

2 Para mayor abundamiento ver: SCHWAB, Klaus, “La Cuarta Revolución Industrial”, Revista Debate, Penguin Random House Grupo Editorial, España, 2016.

3 VALENDUC, Gérard y VENDRAMIN, Patricia, *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, European Trade Union Institute, Brussels, 2016, p. 7 en [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=WORK](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=WORK) (consultado el 20 de septiembre de 2021)

4 Ibídem

5 Es un término del inglés que podemos traducir al español como “subcontratación”, “externalización” o “tercerización”. En el mundo empresarial, designa el proceso en el cual una organización contrata a otras empresas externas para que se hagan cargo de parte de su actividad o producción.

difusos los límites entre las categorías de trabajadores que debieran ser alcanzadas por el régimen de protección laboral, de aquellas otras que no necesitan más asistencia que la que les adjudica su poder de mercado<sup>6</sup>. Asimismo, los cambios se reflejan en una variedad de arreglos de trabajo flexibles que varían del modelo convencional de tiempo completo, tales como arreglos de horario flexible, trabajo a tiempo parcial, pro-mediación de horas, cuentas de tiempo de trabajo y/o teletrabajo.<sup>7</sup>

En este sentido, se agrega que la nueva tecnología 5G, la inteligencia artificial y en especial Internet —máximo paradigma de las nuevas TICs— ha modificado la realidad de las relaciones y organizaciones laborales. GROVER DORADO, señala al respecto: *“Veamos como ejemplo no sólo los nuevos puestos de trabajo intelectuales y altamente especializados que la industria tecnológica ha traído consigo, sino también otros cambios en los tradicionales conceptos y prácticas laborales: la aparición y afianzamiento del teletrabajo o tecnotrabajo ante la desaparición del requerimiento de la presencia física en un lugar de trabajo fijo; la necesidad de nuevas habilidades y permanente actualización en el manejo de las herramientas tecnológicas, particularmente las informáticas; la permanente conexión a una red como factor de cambio en el régimen de jornadas, horarios y descansos laborales; las nuevas y sutiles enfermedades físicas y psicológicas que surgen de una rutina de cuasi-aislamiento y de uso intensivo de una computadora; la automatización y la despersonalización en los procesos de atención a clientes cada vez más habituados al uso de las nuevas tecnologías, entre otros.”*<sup>8</sup>

En razón del contexto mencionado emerge un problema muy acentuado en los últimos años y que es objeto de esta investigación: la desconexión digital del ámbito de trabajo<sup>9</sup>. En este sentido, la doctrina ha aportado múltiples definiciones de este “derecho”. A modo de ejemplo, AZOCAR se refiere al *“...derecho que tienen todos los trabajadores en sus períodos de descanso a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, ni ser obligados a contestarlos, no pudiendo*

---

6 GOLDIN, Adrián O., *Configuración teórica del Derecho del Trabajo*, Heliasta, Buenos Aires, 2017, p. 157.

7 VEGA RUIZ, María Luz, “La Soberanía del tiempo de trabajo: Un nuevo enfoque para un concepto tradicional”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n° 13, España, julio a diciembre de 2020.

8 GROVER DORADO(h), John, *El uso de las redes sociales en el ámbito laboral*, INFOJUS, Buenos Aires, 2013 en [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130056-grover\\_dorado-uso\\_las\\_redes\\_sociales](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130056-grover_dorado-uso_las_redes_sociales) (consultado el 20 de septiembre de 2021)

9 El derecho que tiene el trabajador a desconectarse no se circunscribe únicamente a la desconexión digital o tecnológica (aunque hoy reviste suprema importancia), sino que es más amplia. Antes de la aparición de las nuevas tecnologías al empleador se le estaba prohibido concurrir al domicilio real del trabajador, por ejemplo.

*sufrir represalias de ningún tipo*<sup>10</sup>; o como señala ALEMÁN, como un “...derecho de inversión y reversión que confiere a los trabajadores la posibilidad de decidir, con carácter transitorio o permanente, su disponibilidad conectiva con los dispositivos técnicos digitales, respetando los derechos dignitarios básicos e integrando, en su caso, las condiciones que puedan estipularse al efecto a título individual y en instrumentos de naturaleza colectiva”<sup>11</sup>. Se adiciona una definición que es síntesis de las regulaciones francesa e italiana, la cual reza “...es un derecho subjetivo que implica la obligación del empleador de preparar las medidas que permitan la gestión de los tiempos de vida y de trabajo y el disfrute de los períodos de descanso necesarios del trabajador. Esta sería una obligación organizativa y administrativa y la necesidad de delegar en las partes más cercanas a la relación laboral (ya sea colectiva o individual) la determinación de las mejores medidas en el caso específico”.<sup>12</sup>

De las diferentes formas de concebir a la desconexión digital, surgen distintas concepciones, por un lado, una concepción que podríamos definir como liberal y que la entiende como un derecho-facultad de las personas que trabajan puedan elegir libremente si ejercer o no. Por otro lado, una concepción que podríamos identificar como prohibitiva la cual considera que la persona que trabaja no está en condiciones de elegir si responder o no, por lo que entiende que la única forma de garantizar la eficacia de este derecho es prohibiendo a la empresa la posibilidad de comunicarse. Esta última concepción encuentra su fundamento en diversos tipos de razones que justificarían su posición:

1. Fundamentos de orden histórico-metodológico: La situación de vulnerabilidad en la que suelen encontrarse las personas que trabajan por cuenta ajena, campo de cultivo propicio para el aprovechamiento y abuso por parte de los empleadores, ha motivado que históricamente en el Derecho del Trabajo existan ciertas prohibiciones independientemente del consentimiento de las personas que trabajan.<sup>13</sup>
2. Fundamentos de orden psíquico: Para que exista una efectiva desconexión con el trabajo las personas no deben tomar conocimiento de los

---

10 AZOCAR, Rodrigo. “El ‘derecho a desconectarse del trabajo’. Análisis desde la perspectiva chilena”. II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas, 2018, p.173, en <https://bit.ly/2IMi8mO>. Sección Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Subsección Americana (Consultado el 20 de febrero de 2021)

11 ALEMÁN, Francisco. “Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»” en *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº 30, 2017. Disponible en <http://laleydigital.laley.es/>. La Ley 5231/2017 (Consultado el 12 de febrero de 2021)

12 DAGNINO, Emanuele. *Il diritto alla disconnessione nella legge*, n. 81/2017 y *nell'esperienza comparata en Diritto delle Relazioni Industriali*, nº 4/XXVII, 2017, pp. 1036-1037

13 BENITEZ, Oscar Eduardo, “Primeras reflexiones sobre el derecho a la desconexión. ¿Nuevo derecho o vieja obligación?” en *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, Tomo: 2019 – 1, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2019, p.369

requerimientos laborales fuera de su jornada, ya que de otra manera las preocupaciones del trabajo invadirán su tiempo dedicado al esparcimiento y vida personal.<sup>14</sup>

3. Y también fundamentos de orden sociológico: Parten de entender a la hiperconectividad como una práctica social influida por el campus y el habitus.<sup>15</sup>

Asimismo, de las definiciones brindadas por la doctrina podemos esbozar una definición propia, que se corresponda con nuestra realidad laboral, en este sentido, se puede señalar que la desconexión digital, por un lado es un derecho subjetivo o prerrogativa que tienen todos los trabajadores para evitar la injerencia empresarial, o que el trabajador sea requerido por el empleador a través de la conectividad que otorgan los servicios de mensajería instantánea, redes sociales, correos electrónicos, entre otros instrumentos similares; en los periodos de descanso entre jornada, en la jornada, durante el goce de la licencia anual ordinaria y licencias especiales. Y que, al esgrimir este derecho, el trabajador no deba recibir una represalia. Correlativamente existe la verdadera garantía protectoria, que es el deber en cabeza del empleador de no despachar una comunicación fuera de la jornada. En este sentido, podemos observar que la desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, la intimidad y la salud y seguridad laboral y sobre todo con la llamada conciliación entre vida familiar o personal y el trabajo<sup>16</sup>.

Si bien, en el campo del iuslaboralismo se viene pensando en el impacto de las TICs con el objetivo de proteger al trabajador de sus efectos nocivos. Las políticas empresariales y de recursos humanos piensan que el desarrollo de los instrumentos digitales ofrece muchas ventajas, tanto en la gestión del tiempo como en el de la comunicación. Permite acortar los plazos para la toma de decisiones y una mejor organización del trabajo, mejora la productividad, acelera la ejecución de las tareas y ofrece soluciones apreciables en términos de articulación de los tiempos de vida profesional y personal. Además, unifica los dispositivos y los procedimientos para la difusión de la información y mejora la frecuencia de las comunicaciones, facilitando su coordinación y su establecimiento directo.

No es cuestión de TICs: sí o no, sino en comprender que el asunto se evidencia en la aceleración de los ritmos laborales, el incremento de las

---

14                      Ibidem, p.369

15                      Ibidem, p.369

16                      Abonando a esta lectura ROSENBAUM CARLI señala: "...el "derecho" a la desconexión es concebido por la dogmática como un mecanismo para dotar de eficacia a los contenidos básicos de tales derechos fundamentales que conforman los paradigmas y cimientos de la regulación del tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en los diferentes ordenamientos jurídicos." En ROSENBAUM CARLI, Federico, "El "derecho" a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo" en *Revista Derecho & Sociedad*, N°53, Uruguay, p. 120

interrupciones y la creación de un sentimiento de urgencia y de tensión. Si estas herramientas no se utilizan correctamente, pueden terminar deteriorando las relaciones entre los trabajadores, favorecer el sentimiento de aislamiento, reducir la cohesión de los equipos de trabajo y disminuir la presencia social dentro del grupo.

En la presente monografía se analizará los institutos clásicos en materia de tiempo de trabajo, esto es, jornada y descanso y/o una disposición autónoma que regule este nuevo fenómeno pueden significar un freno al avance de las facultades del empleador por fuera de la jornada de trabajo y con esto evitar las violaciones a la intimidad, salud y sobre todo a la vida personal del trabajador o trabajadora, lo cual se agrava aun más cuando tienen responsabilidades familiares.

## II. ELEMENTOS PARA PENSAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL

### II.1. Régimen jurídico de la jornada de trabajo y desconexión digital

En primer término, cabe poner de relieve que la desconexión digital no está regulada expresamente en nuestro ordenamiento jurídico laboral, salvo en la modalidad de teletrabajo a partir de la ley 27.555. Es debido a ello que se torna necesario diseñar una respuesta a partir de la herramienta jurídica que tenemos a mano. En este sentido, nos encontramos con nuestra Constitución Nacional, la cual expresa en el art. 14 bis que: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador:... jornada limitada.”*. Asimismo, la jornada limitada<sup>17</sup> tiene reconocimiento en los instrumentos internacionales de derechos humanos del art. 75 inc. 22 CN y principalmente en los Convenios nro.1<sup>18</sup> y 30 de la OIT<sup>19</sup>; y por su parte, en la escala infraconstitucional, en la Ley de Contrato de Trabajo, la cual establece expresamente que la jornada de trabajo es el *tiempo en el cual el trabajador esté a disposición del empleador*,

---

17 Limitación de la jornada de trabajo fue y es un reclamo histórico del movimiento obrero argentino.

18 En este sentido, señala VEGA RUIZ *“Más allá de su Constitución original (actual Preámbulo), la importancia del tiempo de trabajo para la OIT desde su origen queda patente en los seis Convenios adoptados en 1919, dónde tres versan de forma directa o indirecta sobre el tiempo de trabajo: el número 1 sobre horas de trabajo (industria), el núm. 4 sobre trabajo nocturno de mujeres (industria) y el núm. 6 sobre trabajo nocturno de los menores (industria). De hecho, como señala el Convenio número 1 sobre las horas de trabajo (industria), 1919, (núm. 1), este tema “constituye el primer punto del orden del día de la primer Conferencia de la OIT celebrada en Washington”*. En VEGA RUIZ, María Luz, *“La Soberanía del tiempo de trabajo: Un nuevo enfoque para un concepto tradicional”*, en Revista Derecho Social y Empresa, nº 13, España, julio a diciembre de 2020, p.9

19 En este sentido, señala VEGA RUIZ: *“La normativa de la mayoría de los países contiene una definición de horas de trabajo que, en muchos casos, refleja la definición contenida en el Convenio núm. 30 de la OIT (la expresión «horas de trabajo» significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador)49. Sin embargo, en muchos países, el requisito de estar a disposición del empleador se complementa o se sustituye por la necesidad de realizar un trabajo efectivo (Italia o Reino Unido, por ejemplo).”* Ibídem, p.17

*incluyendo los períodos de inactividad no atribuibles a su voluntad, salvo los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.* Específicamente, el art. 197 LCT en concordancia con el art.103<sup>20</sup> LCT establecen el criterio de la "*jornada nominal*" al definir como tiempo de trabajo aquel durante el cual el trabajador está "a disposición" del empleador, sin poder utilizar ese tiempo en provecho propio, es decir, que comprende el tiempo efectivamente trabajado y el tiempo puesto a disposición. En el caso de extensión de jornada, el art. 196 de la LCT establece que la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y se regirá, asimismo, por la ley 11.544 y su decreto reglamentario nro. 16115/1933. No obstante, no impide que Convenios Colectivos, Estatutos Profesionales o contratos individuales establezcan jornadas más breves; este artículo, además, lo que determina es el máximo legal en virtud de las diversas circunstancias de orden subjetivo (tareas realizadas por trabajadores: varones, mujeres o menores) u objetivo (tareas realizadas durante horas del día, de la noche o en ambientes insalubres), en que se realiza la prestación laboral. La ley especifica varios tipos de jornada y el límite legal, por el cual establece que la "*jornada diurna normal*" tendrá un máximo de 8 horas diarias realizada entre las 6 y las 21 h, solo puede ser extendido excepcionalmente a 9 horas entre la mañana del lunes y las 13 horas del sábado o 48 horas semanales; para el "*trabajo nocturno*", 7 horas diarias o 42 semanales entre las 21 y las 6 h del día siguiente, y para el "*trabajo insalubre*", 6 horas diarias o 36 semanales. En resumen, *hay una dependencia del tiempo y no del rendimiento.*

De lo señalado se desprende que el trabajo no solo es el de trabajo efectivo, sino también el de "*tiempo a disposición*" del empleador, es decir, el de las pausas o interrupciones impuestas por la propia modalidad o índole de tareas por cumplir, en la medida en que el patrón se encuentre facultado para utilizar su poder de dirección, según lo confirma el mismo art. 197 de la LCT en cuanto dispone que "*integrarán la jornada los períodos de inactividad a que obligue la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador*".

Cabe consignar que la limitación de la jornada laboral responde a razones de orden biológico-socioeconómico y que están directamente relacionadas con la protección de la salud psicofísica del trabajador y la de posibilitarle desarrollar una vida de relación, tanto familiar como social. Asimismo, la jornada delimita, además, el ámbito temporal de la responsabilidad objetiva del empleador por los accidentes de trabajo sufridos o enfermedades adquiridas, precisamente, dentro de los tiempos propios del trabajo o aquellos que le son asimilados, como el accidente *in itinere*. Y

---

20

Art.103 LCT in fine: "*El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.*"

desde el plano de la prevención, está relacionado con el deber del empleador proteger a los trabajadores en cuanto a su salud psicofísica y seguridad laboral (art.75 LCT). Esto último, tiene gran importancia, ya que la violación a la desconexión conlleva situaciones perniciosas para el clima laboral por las tensiones que generan los requerimientos, sentimiento de hostigamiento, acoso laboral, agotamiento o estrés laboral lo que lleva a generar riesgos psicosociales del trabajo. Se ve afectada la salud, calidad de vida y relaciones familiares y sociales del trabajador, en este sentido, cada vez vemos más trabajadores con el síndrome de *burnout*<sup>21</sup>, adicción digital, tecnoestrés, trabajadores con carpetas médicas y jubilaciones por incapacidad en razón del estrés.

De acuerdo a lo señalado, la OIT dentro del criterio de trabajo decente, señala que un país que no reflexiona sobre la jornada de trabajo ingresa en un círculo vicioso, es decir, largas y agobiantes jornadas de trabajo, salarios pobres y baja productividad. Se agrega que la OIT ha dispuesto que la utilización de la tecnología debe estar enfocada a cumplimentar con los principios del trabajo decente y el control humano.<sup>22</sup>

En virtud de lo expresado, por disposición legal, ningún trabajador está obligado a realizar actividad tras su jornada normal, salvo peligro grave o inminente de fuerza mayor para las personas o los bienes incorporados a la empresa, o exigencias excepcionales de la economía nacional. Asimismo, se adiciona que nuestra legislación establece que el tiempo de labor que exceda de los máximos diarios y semanales será considerado como hora extraordinaria y deberá ser retribuido con un recargo del 50% y del 100% para las tareas realizadas en días sábados después de las 13 horas, domingos y feriados, y se fija en 30 horas mensuales y 200 horas anuales el límite máximo de horas extraordinarias que pueden realizarse sin necesidad de autorización administrativa previa.

Si nos inclinamos por una posición que pretende armonizar la desconexión al instituto de la jornada de trabajo, encontramos una gran riqueza normativa, es decir, el respeto a los periodos de descanso del trabajador, a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, ni ser obligado a contestar, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo. Es una barrera que se le pone a la utilización abusiva de las herramientas que brinda la tecnología de las comunicaciones, atento que genera una exposición y una invasión más determinante sobre la vida del trabajador. A lo que se agrega la afectación a la

---

21 En el año 2019 a través de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) elaborada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) se reconoció al síndrome del *Burn Out*, o síndrome de agotamiento crónico como enfermedad vinculada al trabajo.

22 Para mayor información: LEVAGGI, Virgilio, “¿Qué es el trabajo decente?” en [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm) (consultado el 03 de octubre de 2021)



salud y seguridad que sufre el trabajador prestando tareas en estas condiciones de hiperconectividad<sup>23</sup>.

## II.2. Tiempo existencial y tiempo de trabajo

En la relación laboral el tiempo de trabajo es la categoría conceptual básica, en torno a la cual se articula todo su contenido. En este sentido señala PÉREZ AMORÓS: *“...el tiempo de trabajo es un bien escaso —más que el trabajo— que se debe limitar y distribuir para evitar que se menoscaben otros derechos o bienes del trabajador, además del descanso. El factor tiempo de trabajo es importante, entre otras razones porque fija la aparición del ordenamiento laboral, especialmente porque demuestra su función tuitiva y, subsiguientemente, porque ordena sus instituciones y categorías.”*<sup>24</sup>

Desde mediados del siglo XIX, la reducción de la duración del trabajo y, en particular, la jornada de ocho horas ha sido una de las reivindicaciones más constantes del movimiento sindical. En las primeras épocas de la industrialización, la jornada laboral se extendía de 14 a 16 horas diarias, pero progresivamente fueron reducidas a 12, a 11 y, posteriormente, a diez horas por día. Durante la guerra y tras su finalización, la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de ocho horas. El fin de las jornadas excesivas tiene por tanto su origen en razones humanitarias y económicas.<sup>25</sup>

Al comienzo, la adopción general de la jornada de ocho horas desencadenó en los primeros años del siglo pasado un conjunto de opiniones favorables o desfavorables, a partes iguales, sobre sus consecuencias, en tanto que se trataba de determinar los resultados económicos de las empresas y los efectos personales sobre los obreros. Lo cierto es que la regulación del tiempo de trabajo juega un rol central en la defensa del principio, en virtud del cual el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo para el comercio. En este sentido la OIT señala: *“La regulación del tiempo de trabajo también puede contribuir a resolver problemas sociales, incluido, en particular, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y a preservar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores (...) por lo tanto, queda claro por qué las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y los periodos de descanso han ocupado durante mucho tiempo*

---

23 El derecho a la desconexión tiene una estrecha vinculación con el tiempo de trabajo, es decir, con la limitación de la jornada; con el tiempo de descanso —descanso intermedio, entre jornada, semanal, la licencia ordinaria y especiales—; así como también con la salud y seguridad laboral —los riesgos psicosociales, el estrés, entre otros—. En resumen, tiene que ver con la armonización entre la vida personal y familiar y el trabajo.

24 PEREZ AMOROS, Francisco, “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: *mail on holiday*” en *IUS*, Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. nueva época, Vol. 14, núm. 45, ENERO- JUNIO 2020, p.259

25 VEGA RUIZ, María Luz, Op. Cit., p.9

*un lugar central en los debates, no solo entre trabajadores y empleadores, sino en la sociedad en general.*"<sup>26</sup>

Hoy nos encontramos que la nueva gestión del tiempo en el ámbito de producción y servicios requieren "...un trabajador con movilidad (capacidad para poder moverse), ubicuidad (calidad de ubicuo, omnipresencia) y disponibilidad (calidad de disponible) full time (full life, dicen en algunos sitios), siempre dispuesto a conectarse y trabajar. Una concepción de una nueva disponibilidad que se resume en el acrónimo Atawad (Anytime, Anywhere, Anydevice), o "mobiquité", terminología con la que el francés Xavier Dalloz resumió esas cualidades modernas".<sup>27</sup>

A lo mencionado se le adiciona que la digitalización, según WAJCMAN, "...ha engendrado una nueva temporalidad, a la que se ha dado diversos nombres como tiempo instantáneo, tiempo atemporal, compresión espaciotemporal, distanciación espaciotemporal, tiempo cronoscópico, tiempo puntillista o tiempo red" <sup>28</sup>. Todas estas categorías, enfatiza la socióloga, tienen como raíz la idea de que la vida se está acelerando. En este sentido, la irradiación de las tecnologías de la comunicación en particular y su evidente potencial de cara a la ulterior aceleración de una modernidad ya acelerada han hecho que la cuestión de la velocidad y las reacciones humanas a ella resulten todavía más apremiantes.<sup>29</sup>

A esta lectura de la realidad social, se le adicionan las normas que regulan horarios flexibles, distribución irregular de la jornada, contrato a tiempo parcial a jornada casi completa, teletrabajo, sin más, y horas complementarias y extraordinarias ilimitadas. Incluso, algunas de ellas que carecen de lógica jurídica como el contrato de trabajo cero horas, el trabajo a demanda, el contrato por objetivos, y el contrato a tiempo parcial con horas complementarias)<sup>30</sup>. Estas demuestran que el factor tiempo de trabajo es poliédrico por su contenido y muy transversal por su proyección.<sup>31</sup>

Hoy vemos que la prolongación indebida de la jornada (y, lógicamente, no remunerada ni compensada por descansos debidamente, ni cotizada a la seguridad

---

26 Organización Internacional del Trabajo, "Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro", Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, pp. 2 y 3, En <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/>

reports-to-the-conference/WCMS\_618490/lang--es/index.htm (consultado el 12 de noviembre de 2020)

27 ARESE, César, "El futuro del trabajo, una mirada desde Latino América y el Caribe", Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Córdoba, 2019, p. 14.

28 WAJCMAN, Judy, "Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital", Barcelona, 2017, pp.32-33

29 Ibídem

30 En este sentido agrega ROSENBAUM CARLI: "...comienzan a surgir ideas o propuestas tales como los denominados bancos de horas, jornadas de trabajo flexibles, los zero hours contracts, estructuras de organización del trabajo y formas de trabajo novedosas -crowdworking, crowdsourcing, trabajo de colaboración, socios colaboradores, work on demand, economía colaborativa, etc.-." En ROSENBAUM CARLI, Federico, Op. Cit., p.113

31 PEREZ AMOROS, Francisco, Op. Cit.,pp.260-261

social) es una realidad habitual. *“Este laxo e irregular panorama de la prolongación de la jornada —flexible e ilegal— no favorece la desconexión digital, sino todo lo contrario: abona el “trabajo sin fin” del nuevo esclavo tecnológico del siglo XXI.”*<sup>32</sup>

En orden a lo señalado, las tecnologías de la información y de la comunicación que permiten que se trabaje en cualquier lugar, en cualquier momento, difuminan la línea entre las horas de trabajo y la vida personal, y pueden contribuir a ampliar las horas de trabajo. Agrega la COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO en un estudio sobre el futuro del trabajo: *“En la era digital, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital.”*<sup>33</sup>

Hoy estamos transitando el alejamiento del modelo espacio-temporal propio de la era industrial, así como de su método de demarcación y ordenamiento en secuencias de acontecimientos. Hoy las TICs nos permiten una nueva forma de experimentar el tiempo que se basa en instantes inconcebiblemente breves que permite el carácter simultáneo de las relaciones sociales, reemplazando el espacio real por procesos realizados en tiempo real que pone en jaque el modelo espacio-temporal sobre el que se institucionalizara el Derecho del Trabajo, pues *“...cada vez más se trabaja, se juega, se consume y se interactúa en cualquier momento y lugar”*.<sup>34</sup>

Desde una perspectiva sociológica podemos observar que la capacidad que tienen las TICs para superar las fronteras espaciales y hacer que la distancia al trabajo sea un solo *click*, los empresarios o sus representantes han naturalizado ponerse en contacto con los empleados a toda hora, favoreciendo que los problemas de trabajo *“colonizen los tiempos y espacios antaño reservados a la vida familiar”*<sup>35</sup>, estableciendo nuevas prácticas que afectan la vida privada y salud de las personas que trabajan. Esto abona a la generación de una adicción, que se ha vuelto “normal”, que es que *“...algunas personas no puedan dejar de mirar sus teléfonos celulares luego de finalizada su jornada de trabajo porque se sienten obligados, directa o indirectamente, a continuar el contacto con la empresa o con gente que trabaja en la*

---

32                                      Ibídem, p.262

33                                      Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, “Trabajar para un futuro más prometedor”, OIT, Ginebra, 2019, p. 41 en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf) (consultado 21 de agosto de 2021)

34                                      WAJCMAN, Judy, Op Cit., p.40

35                                      En este sentido WAJCMAN señala: *“El capitalismo rápido aniquila el espacio y el tiempo. Las distancias que antaño entorpecían el comercio global dejan de tener sentido en la medida en que los humanos se comunican cada vez más utilizando tecnologías «en tiempo real». El tiempo se descontrola mientras la distancia desaparece en un mundo de acontecimientos instantáneos y simultáneos. La aceleración, pues, se refleja en las temporalidades sustanciales de la existencia humana, en especial en la creciente sensación de compresión espaciotemporal en la vida cotidiana.”* En Ibídem, p.37

*misma.*”<sup>36</sup> A lo mencionado se añade que el uso intensivo de las TICs en el trabajo permite habilitar contextos laborales en los que a falta de sensibilización y formación para la gestión adecuada del tiempo resulta fácil caer en la “trampa” de lo que podría denominarse libertad para auto explotarse, pensando que se es libre.<sup>37</sup>

En este contexto la desconexión constituye “*una réplica frente a la disolución de los códigos de espacio y tiempo*”, y de ese modo, señala ROSENBAUM CARLI “...*los ordenamientos dan carta de naturaleza a un «nuevo derecho» para garantizar las condiciones de descanso y el aislamiento de los trabajadores, pero también para preservar los derechos de conciliación de la vida personal y familiar en planos paralelos de protección jurídica*”.<sup>38</sup>

En consonancia con lo señalado en el párrafo precedente, la publicación de la OIT titulada “*Working time and workers’ preferences in industrialized countries: Finding the balance*”<sup>39</sup>, señala con referencia a la duración del trabajo en los países industrializados, que para obtener un equilibrio entre las exigencias empresariales y las necesidades de los trabajadores es primordial tener presente cinco aspectos: promover la salud y seguridad; ayudar a los trabajadores a mejorar el cumplimiento de sus responsabilidades familiares; alentar la igualdad de género; mejorar la productividad, y facilitar la elección del trabajador e influencia sobre la duración del trabajo.<sup>40</sup>

### **II.3. Tecnología, salud y proyecto de vida**

No hay duda de que las nuevas tecnologías facilitan la organización laboral y favorecen la productividad y eficiencia, pero modifican también los parámetros tradicionales del tiempo de trabajo promoviendo principalmente la realización de tareas en cualquier momento atento la facilidad de localización y de conexión permanente. Esto representa, además, un “potencial alienante” en los trabajadores y consecuentemente riesgos laborales de primera magnitud no por la tecnología que es, en sí, neutra, sino por el uso desmedido. Esto nos obliga a pensar en cambios en la organización a los fines de poner límites al uso intensivo de las TICs y la virtualización de las relaciones laborales.<sup>41</sup>

---

36 BENITEZ, Oscar Eduardo, op.cit., p.340

37 FERNÁNDEZ AVILÉS, Juan Antonio, “NTC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora” en *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, p.70

38 ROSENBAUM CARLI, Federico, Op. Cit., p.114

39 En castellano: “El tiempo de trabajo y las preferencias de los trabajadores en los países industrializados: encontrar el equilibrio”

40 VEGA RUIZ, María Luz, Op .Cit., p.12

41 FERNÁNDEZ AVILÉS, Op. Cit., pp.70-72

Desde que el uso de los TICs se hizo común en nuestras vidas y en particular, en el trabajo, se advirtió la necesidad de pensar en medidas de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores con uso intensivo de dichas herramientas digitales, tanto fue así que acabaron integrando el área de responsabilidad social corporativa a partir de la unilateralidad empresarial, reclamando para ello que se reforzase el papel de los representantes de los trabajadores.<sup>42</sup>

La importancia de establecer una mejor definición de la protección de la salud laboral en términos absolutos, volviendo de alguna manera al concepto original común por el que el tiempo de trabajo desarrollado en forma "inhabitual" (excesivo, noche, fines de semana), causa estrés y problemas emocionales<sup>43</sup>. Los mismos problemas surgen de la tensión de no ser capaz de combinar trabajo y vida privada, pudiendo ser los horarios atípicos especialmente disruptivos en el equilibrio de las dos esferas más aún cuando se realizan con contratos temporales.

Al "*frenesí de sociabilización forzada*", agrega BENÍTEZ: "...a la que se expone a las personas que trabajan en la "sociedad de rendimiento" genera ciertas condiciones de trabajo que desde la medicina han sido caratuladas de nocivas, pues la sobreexposición a las TIC puede provocar una sobrecarga de información y comunicación dañina para la vida de las personas, incrementando la generación de riesgos psicosociales vinculados con el trabajo como el estrés, el burnout<sup>44</sup> y la adicción al trabajo".<sup>45</sup> Asimismo, se adiciona que la tecnofatiga puede estar originada por el exceso de información al que dan acceso las nuevas tecnologías y es capaz de provocar mareos, insomnio, dolores de cabeza, problemas digestivos y otros análogos. Además, a la larga podría desembocar en problemas relacionados con la insatisfacción laboral, depresión, estrés y otras patologías de mismo tipo.<sup>46</sup>

Otro de los puntos que no se pondera a la hora de efectuar un análisis holístico del complejo fenómeno de la desconexión es el "daño por goteo" al "proyecto de vida" del trabajador, atento que un trabajador que sigue siendo

---

42                               Ibídem, p.98

43                               Para mayor información ver: LEE, Kyungjin, SUH, Chunhui, KIM, Jong-Eun, y PARK, Jae Oh. "The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Industrial Health*", 2017, pp. 46-53 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5285313/>. (consultado el 30 de abril de 2020)

44                               "El burnout es un proceso de deterioro global de la persona debido a situaciones de estrés laboral, que lleva a la misma a una situación de fatiga, desinterés y falta de motivación que generan una baja significativa en el rendimiento y trae dificultades interpersonales tanto dentro como fuera del trabajo". CAMACHO, Javier Martín, "Sobre el síndrome de burnout o de estar quemado" en <https://www.fundacionforo.com/uploads/pdfs/archivo16.pdf> (consultado el 14 de septiembre de 2021)

45                               BENITEZ, Oscar Eduardo, Op. Cit., p.342

46                               TERRADILLOS ORMAETXEA, Miren Edurne, "El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica" en *Lan Harremanak*, nro.42, 2020, p.71

requerido por su empleador por fuera de la jornada de trabajo ve menoscabada su posibilidad de preferir una determinada opción entre un abanico de posibilidades existenciales que le ofrece el mundo, ya que tiene que responder a los requerimientos del patrón o predisponerse a planificar a futuro alguna actividad laboral.

El "proyecto de vida", en la jurisprudencia de la CorteIDH: "...se asocia al concepto de realización personal, que a su vez se sustenta en opciones que el sujeto puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone"<sup>47</sup>. Se trata de opciones que el ser humano, en cuanto libre, escoge entre una multitud de posibilidades existenciales. La opción u opciones que el hombre elige son aquéllas que le han de permitir, como apunta el fallo, a "*conducir su vida y alcanzar el destino que se propone*". En otros términos, la CorteIDH estima que en el "proyecto de vida" está en juego nada menos que el destino del ser humano; es decir, lo que libremente ha decidido ser y hacer de su vida.<sup>48</sup>

La opción u opciones que el hombre elige para determinar aquello que decide ser en el futuro inmediato y/o remoto constituyen el ingrediente de su "proyecto de vida". En este sentido, representa la máxima aspiración del ser humano, lo que él decide ser en la vida. Las opciones que el hombre elige para fraguar su destino personal poseen "un alto valor existencial". Precisamente, el que el ser humano, en cuanto libre y temporal, decida realizar su vida según determinada opción, no significa otra cosa que "esa" opción tiene para él un prioritario valor existencial. En su discurrir existencial el ser humano tratará de realizarse según la opción que libremente ha escogido entre un abanico de opciones. De ahí que el Derecho proteja la realización plena de la libre decisión del ser humano que se concreta en su "proyecto de vida". Es decir, el Derecho al proteger el "proyecto de vida" está tutelando la más significativa manifestación de la libertad del ser humano.

En torno a lo mencionado, el derecho a la desconexión del trabajador tiene íntima relación con la libertad que debe tener la persona, en cuanto trabajador, de ser respetada en el goce de sus correspondientes descansos, atento que es el único momento en el cual no hay subordinación y sujeción a la organización y dirección de un otro. Si bien, la jurisprudencia de la CorteIDH se refirió a otras cuestiones al interpretar este instituto novedoso en el campo de los derechos humanos, creo conveniente incorporarlo al derecho del trabajo y en especial al derecho de la desconexión, ya que el mayor daño que se puede causar a la persona es la frustración, menoscabo o retardo en la realización del "proyecto de vida".<sup>49</sup>

---

47 de la FERNANDEZ SESSAREGO, Carlos, "El daño al "Proyecto de Vida" en una reciente sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos", p.456 en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110161.pdf>. (consultado el 12 de octubre de 2021)

48 Ibídem, p.456.

49 Ibídem, p.456

#### **II.4. El daño al proyecto de vida agravado: responsabilidades familiares, mujer trabajadora y desconexión digital**

Desde que la mujer ingreso en lo que se llama el mercado laboral formal, sumado a su histórico rol en el ámbito familiar, se maximizaron sus exigencias existenciales. Si bien desde hace años se piensa en las responsabilidades compartidas en las tareas de cuidado<sup>50</sup> de los hijos menores de edad o familiares adultos mayores, políticas de origen en el dialogo social y estatales donde se reconozcan licencias especiales, entre otras medidas, hay mucho por hacer en términos concretos, y más si al tiempo de ejercer las responsabilidades familiares, la mujer especialmente, debe estar alerta a una potencial comunicación de su empleador, por servicio de mensajería instantánea o por correo electrónico.

Históricamente las labores relacionadas con los cuidados y la reproducción de la vida, tan imprescindibles para la vida humana como la reproducción material son tareas, social y culturalmente, asignadas a las mujeres, aun cuando se incorporan al trabajo formal, lo que ha generado situaciones de desigualdad de género en el trabajo y ha determinado entre otros puntos lo que se conoce como doble o triple jornada.

Hoy vemos que la mujer al insertarse en el mercado laboral tiene que armonizar previamente sus horarios familiares con sus horarios laborales, asegurar el ingreso de sus hijos en la Escuela o guarderías en los horarios donde desempeñe su trabajo; o de los adultos mayores a su cargo centros para la tercera edad; o contratar los servicios de personal de cuidado. Esta situación se agudiza aún más cuando no logra compatibilizar los horarios, quedando solamente opciones de trabajos a tiempo parcial, peor remunerados, o decidirá diferir su crecimiento dentro de la empresa para cuando los menores puedan desenvolverse por su mismos. A esta situación se le adiciona, el gasto que genera contratar personal de cuidado.

Otra situación que se presenta, es la escasa o nula ponderación por parte de los empleadores de las responsabilidades familiares que pesan sobre la mujer, quienes optan en gran medida no emplear a mujeres en puestos que demanden tiempo completo o posiciones de toma de decisiones que conlleven gran responsabilidad, ya que suponen que podrá compatibilizar sus responsabilidades familiares con las laborales, y de allí el "techo de cristal" que enfrentan las mujeres.

---

50 La OIT en su Informe Mundial para la Comisión sobre el Futuro del Trabajo se ocupa del tema y nos brinda una clara conceptualización del tema al referir que "Se incluyen en esta categoría los cuidados directos de familiares y terceros, así como otras actividades vinculadas al trabajo domiciliario que aseguran el mantenimiento y la reproducción de las personas y las sociedades", En ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, "Informe Inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo", Ginebra, 2017, p. 20.

En términos legislativos, es partir del Convenio 156 de la OIT que se pone de manifiesto la problemática derivada de los servicios de cuidado en el mundo laboral. De esta forma se evidencia, aunque sea solo normativamente "...el reconocimiento del trabajo no remunerado de las mujeres, en particular del trabajo de cuidado, y su importancia en el bienestar no se ha trasladado fácilmente a la corriente principal de los análisis y de las políticas públicas, donde si bien se reconoce la discriminación de género en los espacios públicos y en el ámbito económico, todavía se sigue asumiendo como "natural" el papel que ejercen las mujeres en el cuidado y las tareas domésticas"<sup>51</sup>

En este sentido, la OIT se ha hecho eco de la problemática planteada desde el momento en que el Convenio 156 busca evitar desigualdades y discriminaciones de trabajadores con responsabilidades familiares. No obstante, a la fecha, más allá de logros sectoriales y el debate cada vez más presente, las políticas públicas en la materia han sido en el mejor de los casos insuficientes. Esta situación se agudiza si la mujer en el momento de realizar las tareas de cuidado es requerida por sus empleadores por medio de las herramientas TICs, lo cual conlleva alargamiento de jornadas de trabajo, sin poder descansar las horas necesarias, aumentando su estrés y ansiedad y sin posibilidades reales de desconexión. Las consecuencias en salud laboral, especialmente en los riesgos psicosociales.

Ahora bien, el proyecto de vida de la trabajadora en el cual incluye su responsabilidad familiar, al igual que el varón, se agrava más en el caso de la mujer ya que los permisos específicos previstos para el cuidado de familiares son vulnerados por las comunicaciones del empleador, violando de esta forma el derecho a la desconexión y por ende quedan desvirtuados y carentes de efectividad. La continua conexión del trabajador y la trabajadora desde su domicilio con la organización del trabajo impide que la atención y cuidado a sus familiares sea plena y sosegada, que es el último de los efectos que provoca dicha conectividad constante. Por ello el derecho a la desconexión del trabajador y el deber del empleador de no enviar comunicación alguna se debe concebir como una garantía esencial para el adecuado ejercicio del derecho a la conciliación.

Asimismo dichas herramientas tecnológicas de la comunicación, que si bien se encuentran al servicio de la organización productiva, provocando que la interacción con los trabajadores pueda no conocer límites, posibilitando una comunicación a cualquier hora y día no perjudican a todos por igual, sino que afectan de modo particular al trabajo de la mujer, que son quienes a día de hoy padecen y resuelven fundamentalmente el problema de la conciliación, al ser las responsables principales del cuidado en el hogar, ya que la inobservancia de la

---

51 PROVOSTE FERNANDEZ, Patricia, "Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas", CEPAL. División de Asuntos de Género, 2012, p. 9.



desconexión puede provocar una dificultad cierta en la atención y el cuidado en las personas que están a su cargo, produciendo una situación de estrés constante.

Por otro lado, la tarea del varón en el ámbito familiar se torna imprescindible en la labor domestica cotidiana al no participar en ellas ya que impide avanzar en la corresponsabilidad en las tareas del cuidado y domésticas, presupuesto inexcusable para el avance de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo.

### III. La desconexión digital en el derecho comparado

Cabe poner de relieve que las primeras expresiones del derecho a la desconexión digital están vinculadas a ciertas prácticas empresariales, de alguna manera emparentadas con la responsabilidad social empresaria a través del *employer branding* o, como se conoce en español, "marca empleadora". En este sentido, señala PIERI "...las grandes empresas tomaron conciencia de que proporcionar a los trabajadores y trabajadoras la opción de conciliar su vida personal, familiar y laboral es un elemento importante de la gestión del capital humano".<sup>52</sup>

Los cambios producidos a principios del siglo XXI, en la organización del trabajo, en especial con la incorporación de las TICs, llevaron a que las grandes empresas comiencen con la implementación de "mecanismos de conciliación" entre la vida laboral y personal para las personas que trabajan. Dichas políticas empresariales, señala BENÍTEZ<sup>53</sup>, tiene como objetivo mejorar la satisfacción y la motivación personal, calidad de vida y lealtad de trabajadores y trabajadoras, así como mejorar la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando su atractivo tanto para futuros trabajadores y clientes, generando así el aumento de la tasa de retorno con reducción de los costes de reemplazo y de excedencias, entre otros beneficios.

En esta línea de trabajo, ya en 2011, el Grupo Volkswagen anunciaría esa especie de "toque de queda digital", consistente en el bloqueo de acceso a comunicaciones corporativas en los teléfonos móviles desde las 18:15 hasta las 07:00 horas. También Michelin, en España, antes que cualquier regulación, aconsejaba evitar conexiones de trabajo en horarios de descanso; mientras que

---

52 PIERI, Carolina Alejandra, "Teletrabajo: derecho a la desconexión. Análisis de la normativa de Argentina, Francia y España", ponencia presentada en el Congreso Artra, desarrollado en forma virtual el 22 y 23 de octubre de 2020, disponible en <http://congresosartra.com/PONENCIAS%202020/PIERI.DERECHO%20A%20LA%20DESCONEXION.pdf>. (consultada el 16 de julio de 2021)

53 BENÍTEZ, Oscar Eduardo, op. cit., p. 363.

Mercedes Benz, en Alemania, redirigía a otras direcciones correos electrónicos de trabajadores durante sus vacaciones.<sup>54</sup>

Más allá de estas primeras políticas empresariales, encontramos el primer antecedente en materia de negociación colectiva en Francia, particularmente en el artículo 17 del Acuerdo Nacional Interprofesional del 19 de junio de 2013, en el que se destaca tanto las ventajas que ofrecen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a las relaciones laborales como los peligros que éstas comportan, especialmente en cuanto a confusión del ámbito personal y laboral. Concretamente, a través de este Acuerdo se instaba a las empresas a llevar a cabo tres acciones: 1)- desarrollar un diagnóstico previo de la opinión de los trabajadores en torno a las TIC; 2)- De acuerdo con ese *feedback*, la realización de cursos de formación y sensibilización oportunos; y, por último; 3)- Implantar de forma efectiva ciertos tiempos de desconexión como medio para conciliar la vida profesional y personal.<sup>55</sup>

Con respecto al ámbito legislativo, en Francia se incorporó en el Código de Trabajo un primer avance sobre el mencionado instituto por la Ley n° 2016-1088 también llamada “El Khomri” de fecha 8 de agosto de 2016. Previo a la sanción de la reforma laboral, se llevó a cabo un estudio que concluyó con un informe denominado “Eleas”, a partir del cual estadísticamente se encontró que el 37% de los trabajadores activos, hacen uso actual, cotidiano y repetitivo de algún tipo de dispositivo electrónico o digital, por fuera del horario de trabajo y/o jornada laboral. Este informe estadístico arrojó que el 62% de los encuestados, se encontraban a favor de la creación de un nuevo tipo de derecho que ordene la armonización entre las actividades de trabajo ejecutadas en “conexión” con el ámbito personal o de familia.<sup>56</sup>

El origen de dicha disposición, en el país galo, proviene de los problemas detectados por la conexión de los trabajadores fuera de su jornada habitual. Esta situación generó procesos contenciosos relacionados con el pago de horas suplementarias, el no respeto de las horas de descanso y la recalificación en horas de disponibilidad o en horas de guardia. Asimismo, en algunos casos degeneró en casos de acoso moral y agotamiento del trabajador, además de los gastos en los que las empresas debían incurrir. Con la medida, señala Mocrete, se trató de prevenir el incremento del trastorno conocido como *burnout* o síndrome del trabajador quemado, aunque este síndrome como tal no ha sido aún reconocido como enfermedad profesional.

---

54 PÉREZ AMORÓS, Francisco, op. cit., p. 269.

55 REQUENA MONTES, Oscar, “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva” en Lex Social: Revista de Derechos Sociales, vol. 10, N°2, julio de 2020, p. 544.

56 MOCORETTA, Cora, “Comentario al reconocimiento del derecho a la “desconexión digital” de los trabajadores en el derecho laboral francés” en El Derecho 271-711.

En la misma línea que Francia, el 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica nro. 3/2018 de España de “Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales”, en la cual se reconoce el derecho a la desconexión digital en el marco del ámbito laboral. En el artículo 88 de dicha norma se reconoce la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras<sup>57</sup>. De esta forma se establece el derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. Asimismo, regula la preservación del derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática.

Entre otros países de la Unión Europea que regularon el derecho a la desconexión están Bélgica con una Ley del 26 marzo 2018 y en Italia, con una la Ley de 22 de mayo 2017 que trata de combinar el trabajo presencial con el prestado desde fuera del centro de trabajo (trabajo ágil). Para ello, establece la necesidad de garantizar el descanso con medidas que aseguren la desconexión del trabajador respecto a los instrumentos tecnológicos de trabajo (artículo 19.1).<sup>58</sup>

Saliéndonos del ámbito europeo, en 2016, Corea del Sur ya estaba promoviendo medidas sobre derecho a la desconexión. Al respecto señala MOLINA NAVARRETE: *“A medida que más empresas utilizan los medios de comunicación social o los mensajes móviles para enviar órdenes de trabajo, sin importar el tiempo, el estrés infligido a los trabajadores ha alcanzado un nivel serio. La iniciativa legislativa busca prohibir el envío por las empresas, fuera de la jornada de trabajo, a los empleados de mensajes relacionados con el trabajo por aplicaciones de mensajería móvil. El objetivo es doble: proteger la salud psicosocial de las personas y facilitar la vida personal libre de intrusión fuera del lugar de trabajo.”*<sup>59</sup>

#### **IV. La desconexión digital: ¿vieja obligación o nuevo derecho?**

---

57 En el primer apartado, expresa: “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. En PEREZ AMOROS, op. cit., p. 264.

58 Ibidem, p. 271

59 MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de jornada?” en Revista de la Facultad de Derecho de México Tomo LXVII, Número 269, Septiembre-Diciembre 2017, p.906

Luego de la pandemia del Covid-19 se maximizó el *home office* y se estableció en nuestro ordenamiento laboral la modalidad de teletrabajo, a partir de este contexto, se presente el siguiente interrogante: ¿se precisa una normativa específica sobre la desconexión digital?. En razón de la amplia gama de principios, disposiciones de derechos humanos laborales y reglamentaciones específicas que amparan a los trabajadores en cuanto a la jornada, descanso, salud y seguridad e intimidad y conciliación entre la vida familiar y laboral, uno atina, a priori, a expresar su negativa por la sanción de una regulación específica. No obstante, en razón de lo mencionado, considero que el derecho del trabajador a no prestar tareas en los tiempos de descanso, salvo en extraordinarias situaciones de fuerza mayor, con el objetivo de efectivizar el descanso es el eje sobre el que tiene que erigirse el deber del empleador de no requerirlo y por ende respetar la vida privada y familiar, la intimidad y salud del trabajador. Asimismo, creo necesario que algunas actividades y modalidades laborales especiales, deben tener un apuntalamiento, ya sea con una normativa expresa o dentro del marco de negociación colectiva, como puede ser el empleo público y aquellos casos en los que el trabajador está en situación de desprotección o mayor vulnerabilidad, como es el caso específico de los trabajadores de las economías de plataformas digitales, o aquellas donde la utilización de herramientas digitales sea un elemento esencial de la prestación de tareas, como así también en el caso de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

Para algunos autores, la desconexión no precisa de positivización alguna, pues no deja de ser una explicitación de un derecho al descanso que ya tienen los trabajadores reconocido por Ley y Convenio Colectivo, en este sentido ROSENBAUM CARLI sintetiza la tesis que avala que la desconexión es un sinónimo de descanso, expresando que: *“...el contenido mínimo del derecho a la desconexión encuentra un espacio ya ocupado por los institutos clásicos que conforman el tiempo de trabajo, así como también se inserta en la finalidad protectora del derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo. De manera que, este derecho vendría únicamente a ingresar a los sistemas jurídicos como una categoría autónoma, que resultaría sobreabundante y nada novedosa en cuanto a su contenido.”*<sup>60</sup>.

En consonancia con lo señalado en el párrafo precedente, se considera que la desconexión laboral no existe como tal, autónomo y diferenciado, sino que es, en realidad, una concreción del contenido del viejo —o clásico— derecho, actualizado bajo el impulso adaptativo de las nuevas necesidades creadas por la tecnología digital; y que se allá consagrado en múltiples instrumentos de diferente origen —

internacional, constitucional y legislativo—, al disponerse los derechos a la limitación de la jornada de trabajo, al goce de tiempos de descanso, y al definirse específicamente la noción de tiempo de trabajo.

Abonando a esta lectura doctrinaria el catedrático español TODOLÍ SIGNES indica: *“La legislación reconoce unos límites a la jornada diaria, semanal con descansos mínimos obligatorios entre jornadas. Pero, de hecho, ni siquiera parece necesario recurrir a los descansos legales para justificar poder dejar sin responder una llamada. En realidad, es suficiente con entender que fuera del horario de trabajo, el trabajador no tiene obligaciones laborales [e] impugnar las sanciones recibidas en caso de negativa a recibir “trabajo” fuera de la jornada.”*<sup>61</sup> En este mismo sentido VÓLIA BOMFIM, expresa: *“...cuando se habla de conexión o desconexión, no se hace más que seguir hablando de aquella disponibilidad o indisponibilidad de las personas que trabajan, concepto con el que tradicionalmente la doctrina y jurisprudencia ha identificado a la jornada laboral. No es casualidad que los fundamentos que hoy se expresan para justificar la necesidad de regulación de la conexión digital al trabajo, sean estructuralmente los mismos que se expresaban a comienzos del siglo XX para justificar la regulación de la jornada de trabajo.”*<sup>62</sup>

Desde una perspectiva ontológica del Derecho del Trabajo, no resulta necesario una nueva legislación para establecer la validez jurídica del derecho a la desconexión y la consecuente posibilidad de exigencia del respeto de la indisponibilidad de las personas que trabajan fuera de su jornada laboral, pues la misma ya se encuentra regulada en lo más alto de la pirámide jurídica: la Constitución Nacional y su bloque de constitucionalidad.<sup>63</sup> Asimismo este derecho puede ser plenamente exigido a los empleadores, así como toda persona que lo represente o cualquier otro trabajador de la misma empresa, e incluso respecto de cualquier otra persona que se vincule con ella (por ejemplo, clientes, proveedores, contratistas, entre otros).

Conforme lo expuesto, todo parece indicar que “la desconexión” no es más que una medida de acción positiva a fin de hacer efectiva la vigencia de ciertos derechos fundamentales laborales ya consagrados con la máxima jerarquía del ordenamiento jurídico, por lo que más allá de su presentación en sociedad como

---

61 TODOLÍ SIGNES, Adrià, “El derecho a la desconexión digital ya existe. Nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quien lo vulnere”, 2017, En <https://adriantodoli.com/2017/03/29/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ya-existe-nos-venden-humo-si-no-se-establecen-sanciones-claras-para-quien-lo-incumpla/> (consultado el 22 de febrero de 2020)

62 VÓLIA BOMFIM, Cassar,. “Direito do Trabalho”. 10 ed. rev., atual. e ampl.: Forense, Rio de Janeiro, 2014.

63 BENITEZ, Oscar Eduardo, Op. Cit.

"nuevo derecho", resultaría interesante analizar la desconexión digital desde su contenido obligacional empresarial.

En consecuencia, parece lógico concluir que la limitación diaria, inter jornada, semanal y anual del tiempo de trabajo —limitación de la jornada, descanso intermedio, descanso semanal y licencia anual—, constituyen los pilares y derechos fundamentales básicos que asisten al trabajador a los efectos de impedir una intromisión o invasión en tiempos de necesario descanso. Agrega el doctrinario oriental ROSENBAUM CARLI que *“El derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo forma parte del contenido esencial del derecho humano al respeto de la vida privada de toda persona, del trabajador”*<sup>64</sup>. No es más que el debido respeto al “proyecto de vida”, de esta forma, los derechos humanos que amparan al sujeto que presta laborales por cuenta ajena debe estar liberado de cualquier amenaza (real o electrónica) de injerencia de la libertad individual y de la propia vida, un auténtico Derecho y derecho de liberación individual frente a los riesgos del desarrollo, en particular del tecnológico.

Por otra parte, hay autores que defienden, como importante avance, su positivización. En este sentido, los reclamos de reglamentación de los tiempos de conexión digital con el mundo laboral parecen encontrarse justificados desde el plano fenomenológico, toda vez que las nuevas formas de experimentar el trabajo que permiten las TICs afecta directamente las condiciones laborales, el desarrollo individual y social, así como la salud de las personas que trabajan.

La necesidad de regulación se sustenta en que estamos vivenciando un estado de transición hacia un nuevo modelo del Derecho del Trabajo, donde éste es cada vez más funcional a las exigencias gubernamentales, dominado por la re-mercantilización del trabajo y la primacía de las realidades económicas.

Se puede observar que las manifestaciones más representativas de esta postura la constituyen los pregoneros de las reformas laborales que con un similar objetivo flexibilizador, así como la gobernanza uniforme de las relaciones laborales los cuales apelan a calificativos como: adaptabilidad, flexibilidad, competitividad, *soft law*, etc.

## Conclusiones

No se puede desconocer que el desarrollo de los instrumentos digitales con las llamadas TICs ofrece muchas ventajas tanto en la gestión del tiempo, como en el de la comunicación. Como así también acortar plazos para la toma de decisiones y

---

64

ROSENBAUM CARLI, Federico, op. cit., p.113

una mejor organización del trabajo; mejora la productividad; acelera la ejecución de las tareas y ofrece soluciones apreciables en términos de articulación de los tiempos de vida profesional y personal. Además, unifica los dispositivos y los procedimientos para la difusión de la información y mejora la frecuencia de las comunicaciones, facilitando su coordinación y su establecimiento directo.

En orden a lo expresado, el avance de las herramientas tecnológicas, el *home office* y el teletrabajo, se ha convertido en algunas actividades en una tendencia que crece, rompiendo con los modelos tradicionales de organización laboral. Observamos hace tiempo que la provisión de celulares inteligentes y computadoras portátiles a los trabajadores se ha naturalizado y el intercambio inmediato de mensajes e información, las redes sociales y otros avances de la hiperconectividad cambiaron la forma en que se comunican las personas y, por ende, también las organizaciones. Pero no se deben confundir esas modalidades de trabajo dependiente como forma de organizar el trabajo a distancia con el auxilio de las TICs, de trabajo focalizado en los objetivos y resultados en vez de lugares y horarios.

Podemos observar que la utilización de los equipos informáticos por el trabajador fuera del horario de trabajo produce una sobrecarga de información y comunicación permanente al mantenerse conectados a distancia a cualquier hora del día, con el riesgo evidente de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales o anuales, afectando de lleno la protección de su salud por estrés o sentimiento de cansancio constante, lo cual daña la vida privada, vulnera la privacidad y aumenta los riesgos psicosociales de los empleados.

Se pueden incorporar una gran gama de políticas para efectivizar el "deber de desconexión" en cabeza de las empresas. En este sentido el empleador puede implementar internamente programas informáticos indispensables para poder medir y limitar el uso de los equipos digitales, con la obligación de implantar un sistema de seguimiento del derecho a la desconexión con sus trabajadores y una regulación con los lineamientos generales que sea consensuada por actividad o por empresa en el marco de la "disponibilidad colectiva", que los sindicatos respectivos deberán suscribir.

Es necesario desterrar el sentimiento en el cual están sumidos muchos trabajadores, que se debaten entre la angustia de quedar sin empleo y aceptar un puesto de trabajo bajo cualquier condición, permaneciendo aun fuera de horario, reduciendo los descansos, acelerando el ritmo de trabajo, manteniéndose permanentemente "conectado" con la empresa. Otro de los casos, es el del empleado jerárquico ya que ingresa en un problema por la envergadura del puesto. Asimismo, es preciso que los empleadores reflexionen sobre este tema, atento que

la violación a la desconexión conlleva situaciones perniciosas para las empresas por las tensiones que generan los requerimientos, sentimiento de hostigamiento, acoso laboral, agotamiento o estrés laboral lo que lleva a generar riesgos psicosociales del trabajo.

Si bien la negociación colectiva podría ser la respuesta como medio eficaz, mediante acuerdos sectoriales o de empresa que establezcan de manera consensuada la desconexión digital, con el objetivo de garantizar la efectividad del derecho al descanso de los trabajadores. Es necesario comenzar a implementar medidas y exigencias desde el mundo sindical a fin de regular la desconexión y el correlativo respeto al límite de la jornada y el derecho al descanso.

Se agrega la necesidad de contar con una policía del trabajo alerta y que cobre conciencia de esta temática, dado que se trata de fenómenos muy actuales, que derivan de transformaciones innovadoras en la organización del trabajo y el empleo de instrumentos tecnológicos al servicio de las formas de prestar trabajo, verificándose una aplicación de los mismos que con frecuencia torna ineficaz estos derechos. Precisamente, la ausencia de un control efectivo en el cumplimiento de estos derechos, constituye un pilar básico y fundamental que debe ser solucionado, así como la imposición de sanciones para el empleador incumplidor, la adecuada interpretación de las normas, y la consagración de mecanismos de defensa protectores del trabajador en tales supuestos.

Asimismo, observamos que este derecho, que no es otro que el derecho a la jornada mínima y al descanso, está íntimamente ligado con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es decir, con el proyecto de vida del trabajador y la trabajadora, y que es necesario estar aun más alerta cuando hay responsabilidades familiares. En este sentido se estaría cumpliendo con lo establecido en el art. 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuando expresa que toda persona tiene derecho a la satisfacción de los derechos económicos y sociales "*indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad*". A lo cual se agrega, lo señalado por el jurista mexicano SERGIO GARCÍA RAMÍREZ: "(el proyecto de vida) *atiende a la realización integral de la persona..., considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas*"<sup>65</sup>. En este sentido, nos permite concluir que la desconexión digital, como derecho subjetivo específico que se desprende del debido respeto a la jornada mínima y al derecho al descanso del trabajador; en cuanto tal:

---

65 Corte IDH, Caso Villagrán Morales y Otros ("Niños de la Calle") Vs. Guatemala, Fondo, Sentencia 19 de noviembre de 1999, Serie C No. 63, párr. 148.



1. No es renunciabile;
2. Es un deber para el empleador respetarlo, salvo causales de fuerza mayor o caso fortuito (inundación, terremoto, etc), no una simple crisis empresaria o problemas de competitividad propia de los riesgos de la actividad;
3. No requiere un reconocimiento como derecho autónomo para ser plenamente operable. Es necesario pensar en regulaciones específicas (autónoma o heterónoma), que propenda a proteger actividades en la que las TICs, son herramientas esenciales para la prestación de tareas. En especial de los trabajadores que están más expuestos a la utilización de herramientas digitales y arbitrar mayores resguardos y protección para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares;
4. Debe ser aplicado a todos los trabajadores y en especial a los jerárquicos, que son aquellos que reciben de sus empleadores mayores exigencias y cumplimientos de objetivos.

## Bibliografía

1. ALEMÁN, Francisco. “Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”, En Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, Nº 30, 2017. Disponible en <http://laleydigital.laley.es/>. La Ley 5231/2017 (Consultado el 12 de febrero de 2021).
2. ARESE, César, “El futuro del trabajo, una mirada desde Latino América y el Caribe”, Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Córdoba, 2019.
3. AZOCAR, Rodrigo. “El ‘derecho a desconectarse del trabajo’. Análisis desde la perspectiva chilena”. II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas, 2018, p.173, en <https://bit.ly/2IMI8mO>. Sección Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Subsección Americana (Consultado el 20 de febrero de 2021).
4. BENITEZ, Oscar Eduardo, “Primeras reflexiones sobre el derecho a la desconexión. ¿Nuevo derecho o vieja obligación?”, En *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, Tomo: 2019 – 1, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2019.
5. CAMACHO, Javier Martín, “Sobre el síndrome del burnout o de estar quemado”, En <https://www.fundacionforo.com/uploads/pdfs/archivo16.pdf> (consultado el 14 de septiembre de 2021).
6. Corte IDH, Caso Villagrán Morales y Otros (“Niños de la Calle”) Vs. Guatemala, Fondo, Sentencia 19 de noviembre de 1999, Serie C No. 63.
7. DAGNINO, Emanuele. *Il diritto alla disconnessione nella legge*, n. 81/2017 y *nell’esperienza comparata in Diritto delle Relazioni Industriali*, nº 4/XXVII, 2017.
8. DOMENECH, Carlos Hugo Preciado, “Los derechos digitales de las personas trabajadoras -Aspectos laborales de la LO 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos y Garantías de los Derechos Digitales” en [http://www.cgtcatalunya.cat/IMG/pdf/derechos\\_digitales\\_trabajadores.pdf](http://www.cgtcatalunya.cat/IMG/pdf/derechos_digitales_trabajadores.pdf) (consultado el 02 de mayo de 2020).

9. FERNÁNDEZ AVILÉS, Juan Antonio, “NTC y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora”, En *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*.
10. FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos, “El daño al “Proyecto de Vida” en una reciente sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, En <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110161.pdf>. (consultado el 12 de octubre de 2021)
11. GOLDIN, Adrián O., “Configuración teórica del Derecho del Trabajo”, Heliasta, Buenos Aires, 2017.
12. GROVER DORADO(h), John, “El uso de las redes sociales en el ámbito laboral”, INFOJUS, Buenos Aires, 2013, En [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130056-grover\\_dorado-uso\\_las\\_redes\\_sociales](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf130056-grover_dorado-uso_las_redes_sociales) (consultado el 20 de septiembre de 2021).
13. LEE, Kyungjin, SUH, Chunhui, KIM, Jong-Eun, y PARK, Jae Oh. “The impact of long working hours on psychosocial stress response among white-collar workers. *Industrial Health*”, 2017, pp. 46-53 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5285313/>. (consultado el 30 de abril de 2020).
14. LEVAGGI, Virgilio, “¿Qué es el trabajo decente?”, En [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm) (consultado el 03 de octubre de 2021).
15. MACORETTA, CORA S., “Comentario al reconocimiento del derecho a la “desconexión digital” de los trabajadores en el derecho laboral francés”, en *El Derecho*, Buenos Aires, 2017.
16. MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, “El tiempo de los derechos en un mundo digital ¿Existe un nuevo derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de jornada?”, En *Revista de la Facultad de Derecho*, Tomo LXVII, Número 269, México, septiembre-diciembre 2017.
17. MORRESI, Jorge Oscar, “El teletrabajo. Algunas cuestiones puntuales en La COVID-19 y las relaciones de trabajo”, en *Revista del Derecho del Trabajo*, Rubinza Culzoni, T. 2021 1, Santa Fe, 2021.

18. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Oficina Internacional del Trabajo, "Informe Inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo", Ginebra, 2017.
19. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Conferencia Internacional del Trabajo, "Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro", Ginebra, En [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_618490/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618490/lang-es/index.htm) (consultado el 12 de noviembre de 2020).
20. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, "Trabajar para un futuro más prometedor", Ginebra, 2019, En [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf) (consultado 21 de agosto de 2021).
21. PÉREZ AMOROS, Francisco, "Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: *mail on holiday*", En *IUS*, Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla, México. nueva época, Vol. 14, núm. 45, ENERO- JUNIO 2020.
22. PIERI, Carolina Alejandra, "Teletrabajo: derecho a la desconexión. Análisis de la normativa de Argentina, Francia y España", ponencia presentada en el Congreso Artra, desarrollado en forma virtual el 22 y 23 de octubre de 2020, disponible en <http://congresosartra.com/PONENCIAS%202020/PIERI.DERECHO%20A%20LA%20DESCONEXION.pdf>. (consultada el 16 de julio de 2021).
23. PROVOSTE FERNÁNDEZ, Patricia, "Protección social y redistribución del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas", CEPAL. División de Asuntos de Género, 2012.
24. REQUENA MONTES, Oscar, "Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva", En *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 10, N°2, julio de 2020.
25. ROSENBAUM CARLI, Federico, "El "derecho" a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo", En *Revista Derecho & Sociedad*, N° 53, Uruguay.
26. SCHWAB, Klaus, "La Cuarta Revolución Industrial", *Revista Debate*, Penguin Random House Grupo Editorial, España, 2016.

27. TERRADILLOS ORMAETXEA, Miren Edurne, “El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica”, En *Lan Harremanak*, nro.42, 2020.
28. TODOLÍ SIGNES, Adrià, “El derecho a la desconexión digital ya existe. Nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quien lo vulnere”, 2017, En <https://adriantodoli.com/2017/03/29/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ya-existe-nos-venden-humo-si-no-se-establecen-sanciones-claras-para-quien-lo-incumpla/> (consultado el 22 de febrero de 2020).
29. VALENDUC, Gérard y VENDRAMIN, Patricia, “*Work in the digital economy: sorting the old from the new*”, *European Trade Union Institute*, Brussels, 2016, En [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=WORK](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=WORK) (consultado el 20 de septiembre de 2021).
30. VEGA RUIZ, María Luz, “La Soberanía del tiempo de trabajo: Un nuevo enfoque para un concepto tradicional”, En *Revista Derecho Social y Empresa*, nº 13, España, julio a diciembre de 2020.
31. VÓLIA BOMFUM, Cassar,. “Direito do Trabalho”. 10 ed. rev., atual. e ampl.: Forense, Rio de Janeiro, 2014.
32. WAJCMAN, Judy, “Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital”, Barcelona, 2017.