
Presentación de ponencia para el Concurso de ponencias “*Héctor Pedro Recalde - José Daniel Machado*”.

**XXV Congreso Nacional de DT y de la Seguridad Social
de la Asociación Argentina de DT y de la Seguridad Social
(5, 6 y 7 de noviembre de 2025).**

“Vigilancia digital, intimidad en el ámbito laboral y derecho a la desconexión: hacia una tutela efectiva de la persona trabajadora en la era de la gubernamentalidad técnica”

Seudónimo: Opus iustitiae pax

1) Sucinta introducción

Toda obra que pretenda inscribirse en el campo del Derecho del Trabajo ("DT") en este tiempo convulso de aceleración tecnológica debe comenzar por reconocer que ya no se trata únicamente de describir las mutaciones normativas o de reseñar los avances jurisprudenciales, sino de asumir que estamos ante un cambio de paradigma que interpela las categorías mismas sobre las que esta rama jurídica tendió sus cimientos esenciales: subordinación, dependencia, intimidad, jornada, descanso. La digitalización —en sus múltiples formas de teletrabajo, algoritmos de control, plataformas que gestionan la fuerza laboral y dispositivos que geolocalizan cuerpos y pensamientos— no constituye un mero agregado instrumental al viejo poder empresarial, sino un modo radicalmente nuevo de gobernar la vida de los trabajadores, que se extiende más allá de la fábrica y de la oficina para penetrar en el hogar, en los espacios de ocio y, en última instancia, en la interioridad psíquica de los sujetos.

La presente ponencia aspira a explorar esa metamorfosis a partir de un eje específico: la vigilancia digital y la intimidad laboral, conceptualización entendida no sólo a modo de simple reserva de los aspectos personales del dependiente frente al empleador, sino como la necesidad de resguardar una intimidad digital que sufre una notoria erosión por la irrupción de softwares de monitoreo, sistemas algorítmicos de control y la compulsión cultural a la hiperconexión. El designio perseguido no resulta, pues, meramente descriptivo, sino también —y ante todo— crítico, en tanto procuraremos desentrañar de qué modo el poder económico, auxiliado por la tecnología, reconfigura los límites del DT, y cómo éste, a través de la doctrina, la jurisprudencia y la filosofía contemporánea, puede elaborar respuestas que impidan que la subjetividad del trabajador se disuelva en la transparencia absoluta que exige el capital. Y, en tal plan, la propuesta también comprenderá una problematización, con una mirada bifronte e interdisciplinaria, acerca de los desafíos que plantea la vigilancia digital en el mundo del trabajo, en el entendimiento de que sobre tal debate se cierne no solo la eficacia actual de las normas tutelares, sino también la preservación de la dignidad humana frente a las nuevas formas de dominación.

2) Marco conceptual: intimidad, vigilancia y desconexión en el trabajo digital

La historia del DT puede narrarse —y acaso deba narrarse, so riesgo de divorciarse de su ingénito impulso civilizatorio— como la construcción siempre inacabada de un límite frente a la pretensión, técnicamente sofisticada pero conceptualmente idéntica, de convertir la vida entera en fuerza productiva. En tiempos pretéritos, con el cronómetro en mano y mediante la cadena de montaje; en la actualidad, con softwares de productividad, el rastreo geométrico del movimiento y la extracción silenciosa de datos que dibujan perfiles de conducta con una precisión que ninguna mirada humana podría alcanzar, mediante un proceso que —bajo el disfraz de la retórica de la eficiencia— difumina el contorno de la vida profesional hasta colonizar el tiempo de descanso, el espacio doméstico y la interioridad psíquica de la persona trabajadora.

Allí donde el paradigma industrial giraba exclusivamente en derredor de la visibilidad del capataz y el empleo del reloj de fichar, disciplinando cuerpos, estandarizando gestos y regimentando la cadencia muscular, el vigente paradigma digital opera con una racionalidad distinta: no imparte directivas ni vocifera, mide; no coacciona de frente, perfila; no exige la presencia, demanda conexión. En resumidas cuentas, sustituye la transmisión de una consigna explícita por la modulación algorítmica, el mandato directo por la "recomendación" estadística, la orden de trabajo puntual por cierta interfaz invisible que clasifica y corrige sin necesidad de emplear la voz humana, desplazando el clásico poder de dirección hacia una forma difusa de **gubernamentalidad técnica** que puede prescindir de los espacios físicos (vgr. establecimientos fabriles, oficinas, etc.) sin extraviar, en el proceso, un ápice de eficacia.

I. Las instituciones nodales del DT ante la metamorfosis digital

Lejos de emerger inocuo o anecdótico, en el desplazamiento antes mencionado se juega la transformación silenciosa —pero radical— de ciertas instituciones raigales del Derecho del Trabajo, cuya arquitectura conceptual, acuñada al calor de las luchas obreras del siglo XIX y sustancialmente cristalizada mediante el constitucionalismo social del siglo XX, enfrenta hoy una prueba de vigencia sin precedentes que funjan de parangón. Cabe aludir, en términos prioritarios, al instituto de la **jornada de trabajo** (o, en rigor, limitación al tiempo de trabajo), históricamente identificada como el triunfo jurídico de la idea de que existe una órbita de tiempo excluida del irrestricto acceso del voraz capital, comienza a permearse cuando la conexión remota instala —a modo de nueva normalidad— la posibilidad de la disponibilidad intermitente de quien trabaja: el ping interruptivo de la cena familiar y el pedido de reporte que debe presentarse con inmediatez son tan sólo algunas de las representaciones que habitan un inconmensurable catálogo de comunicaciones que convierten el tiempo personal en una oblicua prórroga del espacio destinado a la labor, generando un continuum dilatado e indeterminado que encadena al dependiente con grilletes invisibles, no ya por horas contiguas y fácilmente mensurables, sino por fragmentos dispersos de atención exigida.

Cuando Foucault describió, en su icónica obra "Vigilar y Castigar", el tránsito desde el suplicio espectacular hacia la prisión moderna, identificó un desplazamiento esencial al reparar en cómo el poder dejaba de manifestarse mediante la exhibición pública de la violencia sobre el cuerpo, para instalarse en dispositivos de vigilancia que operan mediante la interiorización del control. El panóptico benthamiano, dígame también aquella archiconocida torre central desde la cual el vigilante puede observar sin ser visto, no funcionaba merced a una auténtica omnipresencia de la mirada vertida sobre los sujetos sometidos a monitoreo, sino que hallaba su núcleo medular en la incertidumbre generada en aquellos, quienes neutralizan su iniciativa de conducta para reemplazarla por el comportamiento esperado, en la inteligencia de saber que *podría* estar siendo observado en cualquier momento dado, logrando entonces un notorio autocontrol y autodisciplina

de los individuos, sin la necesidad de imprimir fuerza física directa. Tal estructura arquitectónica devenía, así, en la implementación de tecnologías políticas del cuerpo, un dispositivo irrefutablemente vigoroso y eficiente en la producción de sujetos dóciles, mediante —se reitera— la mera posibilidad de la vigilancia, y no por intermedio de la vigilancia en sí.

El software de monitoreo de las funciones llevadas a cabo, los sistemas de geolocalización, las métricas de productividad en tiempo real y los algoritmos que evalúan el rendimiento no constituyen sino una expresión contemporánea, exponencialmente perfeccionada, del panóptico pensado por el filósofo galo, mas distinguidos por una característica crucial: ya no nos hallamos en presencia de un atalaya desde cuyas alturas alguien *podría* estar observando, sino de sistemas informáticos que *efectivamente* registran cada movimiento, cada pausa, cada desviación del patrón esperado, por más inapreciable que aquella pueda impresionar para el ojo humano. La incertidumbre benthamiana abandona su forma primitiva y adopta el carácter de certeza digital, en tanto la persona trabajadora ya no cimienta los porqués de su conducta en el temor a que lo observen, sino que posee la fidedigna y categórica convicción de que lo observan en todo tiempo, que cada dato generado por su huella virtual es acumulado, procesado y convertido en una evaluación de su performance laboral. Y esa certeza inamovible goza de la idoneidad para modificar no sólo la conducta profesional, ni tampoco circunscribe sus proyecciones al perfil laboral de la persona, sino que avanza indómita sobre la propia subjetividad e identidad de aquella, quien internaliza la lógica de la medición permanente y se convierte, en definitiva, en su propio capataz autogestionado.

II. Del descanso como restitución, a la fatiga cognitiva como patología

El descanso, que nunca representó una mera suspensión mecánica del cumplimiento de funciones (rectificación: la puesta a disposición de la fuerza de trabajo) sino restitución de la libertad y libre albedrío de la persona que trabaja, comienza a resquebrajarse a poco que la interpelación digital redibuja la frontera entre *estar* y *no-estar*, sustituyendo la certeza física del fichaje de salida por la ambigüedad ubicua de la "presencia conectiva", esa etérea e híbrida forma de comparecencia e incomparecencia que drena energías vitales y produce fatiga cognitiva en intensidades equivalentes a las generadas por el clásico trabajo corporal, aunque exteriorizada en signos clínicos más difusos. Ergo, más esquiva de ver y de nombrar.

Mediante invaluable aportes para las temáticas que convocan el presente análisis, la neurociencia refrenda que la hiperconexión impide la activación de redes neuronales necesarias para el descanso efectivo: la persona trabajadora nunca se "apaga" o "desconecta" completamente, en tanto su cerebro permanece en estado de alerta ante la posibilidad de recibir una comunicación inherente al trabajo, por cualquiera de los diversos medios notificadorios hoy disponibles al alcance de la mano de todo sujeto. De allí que, aun cuando físicamente esté en su hogar, neurológicamente subsiste confinado hacia el interior de los cuatro muros intangibles de su trabajo, y esa perpetua

permanencia desencadena el desarrollo de progresivos procesos de deterioro en su red cognitiva, como corolario de la exposición incesante a sobreesfuerzos y tensión sostenida proveniente de la labor.

El filósofo italiano Franco "Bifo" Berardi ha conceptualizado con singular precisión este fenómeno en su obra "Fenomenología del fin", donde analiza cómo el capitalismo financiero y digital produce nuevas formas de sufrimiento psíquico vinculadas no ya a la explotación física del cuerpo —como en el paradigma industrial— sino a la sobreestimulación informacional y la exigencia de respuesta inmediata que caracteriza al trabajo cognitivo contemporáneo. Berardi sostiene que la aceleración incesante del tiempo productivo, mediada por tecnologías que permiten la interpelación constante del trabajador, genera lo que denomina "patologías de la hiperexpresión": estados de ansiedad, pánico y depresión derivados no de la represión de deseos (como en el modelo freudiano clásico) sino de la imposibilidad de procesar el exceso de estímulos informativos que bombardean constantemente la psique del trabajador conectado.

En la "*fábrica de la infelicidad*" —título de otra de sus obras fundamentales— el autor describe cómo el trabajo inmaterial y cognitivo, lejos de representar una emancipación respecto del trabajo manual, intensifica la explotación al colonizar dimensiones de la existencia humana que antes permanecían relativamente protegidas: el tiempo del ocio, la esfera afectiva, la capacidad misma de pensar y sentir. Esta colonización opera mediante lo que Berardi denomina "tiempo fractal": la fragmentación del tiempo de vida en micro-intervalos de disponibilidad conectiva que impiden la experiencia de duración continua necesaria para el descanso genuino, la creatividad, la elaboración psíquica de las experiencias. El trabajador ya no vende bloques continuos de tiempo-trabajo claramente delimitados, sino que su vida entera deviene tiempo potencialmente productivo, sujeto a interpelación permanente.

Esta situación genera lo que la neurociencia confirma empíricamente: la imposibilidad de activar la red neuronal por defecto, aquella que se activa durante los períodos de reposo y que resulta esencial para la consolidación de la memoria, la regulación emocional, la creatividad y la construcción de sentido (Greicius et al., 2003). Cuando esta red no puede activarse debido al estado de alerta permanente generado por la hiperconexión, se producen las patologías psicosociales que la OIT reconoce como riesgos laborales emergentes del trabajo digital: burnout, tecnoestrés, fatiga informacional, síndrome de disponibilidad permanente.

III. La intimidad como opacidad digital mínima

En la plataforma descrita, la intimidad abandona su condición de resabio romántico de la privacidad decimonónica (i.e. la correspondencia privada, lacrada para quien no revista la condición de destinatario; el interior de un bolso, inviolable para manos ajenas a su propietario; el fuero doméstico, inaccesible para sujetos ajenos a él), para reconceptualizarse como **opacidad digital mínima**. Esto es, aquel derecho a que el caudal incesante de metadatos que destila la "vida

conectada" no pueda convertirse, merced al mero hecho de trabajar con dispositivos provistos por la patronal, en una colosal materia prima para el monitoreo, clasificación de conductas y eventual implementación de medidas disciplinarias, entre otras posibilidades que deberían hallarse vedadas, porque en ese flujo de información aparentemente baladí (vgr. horarios de conexión, latencia de respuesta, patrones de escritura, trayectorias en la ciudad) se dibuja un retrato denso de la persona, indisociable de su salud, hábitos, sociabilidad e incluso red afectiva.

El artículo 70 de la LCT prohíbe al empleador la adopción de medidas de contralor que afecten la dignidad del trabajador. Tal dispositivo legal, cuya génesis data de épocas en las que "efectos personales" aludía al contenido de un bolso y "correspondencia" al intercambio de epístolas escritas, debe decodificarse bajo un prisma contemporáneo y con vocación extensiva, a la luz del cual "bolso" comprenderá el historial de navegación del usuario-dependiente en la web, la idea de "correspondencia" resultará integrativa también de los correos electrónicos corporativos, y donde la noción de monitoreo no exige el contacto efectivo entre corporalidades, sino apenas examinar los datos que la persona trabajadora forja en oportunidad de interactuar —pasiva o activamente— con sistemas informáticos.

A su turno, la ley 25.326 de Protección de Datos Personales suministra un bagaje nada desdeñable de respuestas, aún cuando su redacción pre-digital la torne a menudo insuficiente. En efecto, aunque mediante una formulación implícita, del artículo 5º del mentado cuerpo normativo puede desprenderse el establecimiento del principio de proporcionalidad para dicho ámbito, por cuyo intermedio se establece que el tratamiento automático de datos —valga destacar, sin la necesidad de consentimiento previo— debe ser pertinente, relevante y estrictamente necesario para la finalidad legítima para la que fueron recopilados. De tal pauta, derivada del plexo heterónomo, cabe desprender que no toda información que *puede* recolectarse *debe* recolectarse; no toda información que la persona trabajadora genera al emplear herramientas digitales pasa a integrar —mecánicamente— el patrimonio cognoscitivo del empleador, pues de aquella emerge con nitidez la diferencia entre el dato *necesario* para verificar la observancia de la prestación de trabajo encomendada y el dato destinado a *perfiar al dependiente en tanto persona*, que revela sus preferencias personales y el resto de facetas inherentes al desenvolvimiento íntegro de su humanidad (vgr. estado de salud, relaciones interpersonales, opiniones políticas, etc.).

IV. Las nuevas gramáticas del poder: de la orden directa a la clasificación algorítmica

A lo hasta aquí expuesto corresponde añadir, asimismo, cómo aparecen configuradas las nuevas gramáticas del poder. El eje ya no gira en torno —o, cuanto menos, no de forma exclusiva— de la transmisión de una directiva de trabajo explícita (e.g.: "apersónese en el establecimiento mañana a las 7:00hs."), sino de un complejo sistema de incentivos reticulares y métricas retroalimentadas recíprocamente que, mediante la contrastación de registros concernientes a cada uno de los dependientes que forman parte del elenco asalariado de la empresa, asigna

reputaciones y decide un amplio repertorio de medidas, comprensivas desde la determinación de la contraprestación hasta la asignación de funciones. De tal modo, la clásica escena del mando, propia de los establecimientos fabriles decimonónicos, resulta transformado en un régimen de clasificación continua que se presenta como neutral —por hallarse fundado en la matemática— pero que reconfigura el vínculo de subordinación bajo la forma de la dependencia informacional, sometiendo a la persona trabajadora a un horizonte de evaluación perpetua cuyos fundamentos no son razones explícitas, sino umbrales y percentiles cuyo contenido concreto resulta desconocido para aquella. Y ello, aún pese a la inconmensurable trascendencia que exhiben hacia el interior de la relación, en tanto definen el acceso a oportunidades, la carga de trabajo e —incluso— la expectativa de permanencia en el empleo.

Deleuze (1990) anticipó, en una apretada síntesis, que las sociedades disciplinarias —con sus instituciones de encierro— serían reemplazadas por sociedades de control que operan mediante modulación continua, sin muros palpables ni vigilantes visibles: el dependiente abandona su condición de la *persona confinada*, para pasar a ser la *persona evaluada, medida, rankeada, cuantificada*. Dentro del universo del trabajo dependiente, la mentada modulación puede verificarse en el contenido de los dashboards que exhiben —en tiempo real— la productividad de cada trabajador, en los sistemas de gamificación que convierten a la labor en competencia constante, en opacos algoritmos que deciden —sin intervención humana alguna— a quién se le encomienda qué tarea concreta, quién merece la percepción de una bonificación, quién debe ser "desarrollado" o quién debe ser desvinculado.

La subordinación jurídica, aquella noción prototípica que el DT erigió con el designio de distinguir la relación de trabajo dependiendo de otra tipología de formas contractuales, ha mutado en subordinación algorítmica (concepto sobre el cual retomaremos infra), por cuanto la persona que brinda su fuerza de trabajo a cuenta de terceros ya no depende sólo de un superior inmediato que puede observar su desenvolvimiento profesional y aplicarle una medida disciplinaria, sino de un complejo reticular informático que evalúa permanentemente sus conductas con arreglo a cánones que no sólo lucen excluidos de su órbita de negociación, sino que siquiera integran su ámbito de conocimiento. No puede concertarlos, pero tampoco conocerlos ni —naturalmente— entenderlos.

La obscuridad de los algoritmos introduce una relevante problemática jurídica a estos nuevos escenarios: ¿de qué modo podría la persona trabajadora defenderse frente a una decisión empresarial cuyo contenido ignora, adoptada con anclaje en un sistema informático cuya lógica le resulta inaccesible y, por ende, no comprende? Las concepciones más elementales de esta singularísima rama del Derecho presuponían, como premisa cardinal, que toda determinación trascendente que adoptara la patronal podía ser objeto de objeción por parte del dependiente, con especial hincapié en las motivaciones que condujeran a la denuncia del contrato habido por culpa

de la contraparte. Empero, cuando esas decisiones las toma un algoritmo —o, lo que para el caso resulta homologable, cuando el empleador pretende justificarlas invocando resultados algorítmicos—, el ordenamiento tutelar para quedarse despojado de herramientas hábiles para satisfacer sus augustos designios protectorios; de ahí, a nuestro ver, la impostergable necesidad de concebir el reconocimiento del derecho a obtener una **explicación algorítmica comprensible**, que interpele a los dadores de trabajo a transparentar los criterios básicos que emplean en sus sistemas evaluación y, a la par, permitir la revisión humana de las decisiones automatizadas que afectan relevantemente las condiciones de trabajo de las personas.

V. El derecho a la desconexión como fibra histórica del constitucionalismo social

En el contexto delineado ut supra, el derecho a la desconexión no puede representar un oropel reservado exclusivamente para trabajadores jerárquicos saturados de correos electrónicos que caen en sus casillas profesionales a modo de inacabable aguacero, sino de recuperar la fibra histórica del constitucionalismo social, descifrándola en clave contemporánea: predicar sin ambages que, conforme aconteció en la conquista de la institución del descanso durante los albores del siglo XX, continúa existiendo un valladar infranqueable a la extensión del tiempo de trabajo. Ahora expresada menos como horas consecutivas, y más a modo de continuidades invisibles de ciclos espiralados de atención y respuesta, su novedoso ropaje interpela la concepción de una gramática normativa capaz de nombrar lo difuso y proscribir lo intermitente; dígame también, para expresarlo con absoluta nitidez y contundencia, de confeccionar una salvaguarda idónea para un género de cansancio inédito, de rasgos singularísimos, que ya no se revela en los músculos sino en las neuronas.

3) De la disciplina fabril al mando algorítmico: transformaciones del poder de dirección

El poder de dirección, tantas veces descrito bajo la idea de una de las piedras angulares de la relación de trabajo dependiente, emerge en la dogmática laboral canónica como la prerrogativa concedida al empleador capitalista de organizar y direccionar la prestación profesional. Sin embargo, y allende de tales definiciones cristalizadas en el imaginario jurídico merced a la insistente repetición académica, la facultad aquí examinada se destacó, históricamente, por su notoria plasticidad, al cambiar de ropajes con cada mutación tecnológica pero siempre conservando la misma ambición invariable: someter la energía vital de la persona trabajadora —primero muscular, luego intelectual, ahora también psíquica— a la racionalidad implacable del capital, en un proceso que colonizó primero los gestos (taylorismo), luego los tiempos (fordismo) y ahora los datos (management algorítmico), transformando en insumo gigantesco de control aquello que el dependiente produce incluso de manera involuntaria, pasiva, como mero efecto colateral de su interacción con dispositivos digitales provistos por la empresa.

La fábrica decimonónica, escenario inaugural de esa disciplina productiva, desplegaba un poder de dirección que se hacía visible en la figura del capataz vigilando desde lo alto de la nave industrial, en el cronómetro que diseccionaba cada movimiento del obrero para someterlo a estándares de eficiencia temporal, en los reglamentos internos que prescribían horarios y conductas con minuciosidad artesanal. Escoltando dicha dinámica por una lógica taylorista que, mediante la fragmentación sistemática del proceso productivo, expropiaba el saber obrero —ese conocimiento artesanal que durante siglos había residido en la memoria corporal del trabajador— para centralizarlo en la gerencia científica, convirtiendo al obrero en ejecutor mecánico de instrucciones precisas cuyo sentido global le resultaba ajeno e inaccesible, dando lugar así a lo que Marx denominó la subsunción real del trabajo al capital, aquella condición en la que el subordinado pierde no sólo la propiedad de los medios de producción, sino también el dominio intelectual sobre el proceso en el que interviene.

El fordismo, con la cadena de montaje como dispositivo tecnológico emblemático, llevó ese modelo a su máxima expresión técnica, subsumiendo el tiempo individual —con sus ritmos propios, sus pausas necesarias, su temporalidad humana— en un flujo continuo, mecánicamente homogéneo, que convertía al cuerpo en engranaje repetitivo de una maquinaria que lo trascendía y determinaba. De tal forma logró instalarse lo que la sociología del trabajo bautizaría después "despotismo fabril", esa forma de autoritarismo concentrado que encontraba su límite no en consideraciones éticas sobre la dignidad del trabajador, sino en las restricciones físicas del cuerpo humano, que no podía trabajar indefinidamente sin deteriorarse, enfermarse o morir, circunstancia que obligó al capital —bajo la presión combinada de las luchas obreras, los médicos higienistas y los reformadores sociales— a reconocer que existía un tiempo no disponible para la explotación.

Nuestra disciplina jurídica emergió precisamente a modo de respuesta revulsiva —y normativa— para enfrentar esa voracidad, mediante la implementación de leyes destinadas a restringir los confines cronológicos de la jornada y a garantizar descansos reparadores de la energía dispensada a la labor. En el ámbito local, la ley 11.544 del año 1929 —que estatuyó una jornada máxima de ocho (8) horas diarias— y la ley 11.317 de 1924 relativa al trabajo de mujeres y menores, constituyeron hitos de esa resistencia jurídica que, aún cuando no cuestionaba la subordinación como tal (vale aclarar: el DT no nació para abolir la relación salarial, sino para hacerla soportable), sí establecía límites que el poder empresarial no podía franquear legítimamente, reconociendo que la persona trabajadora no era un insumo más del proceso productivo, sino un sujeto de derechos cuya humanidad debía ser preservada incluso dentro del vínculo de dependencia económica.

Tal equilibrio, empero, nunca resultó definitivo ni estable; cada innovación técnica emergente reconfiguraba las formas de producir (vgr. desde la electrificación de las fábricas hasta la informatización de las oficinas), y el poder de dirección hallaba nuevos cauces de despliegue, nuevas grietas por las cuales filtrarse, nuevos territorios susceptibles de colonización, en un avance

irrefrenable que compelia al derecho tutelar a transfigurar permanentemente sus confines, en una perenne dialéctica entre la expansión del control empresarial y la resistencia normativa que pretende contenerlo.

La transformación digital representa, en este sentido, un punto de inflexión tan radical que ya no puede pensarse como una mera continuidad evolutiva de las formas anteriores de organización del trabajo; por el contrario, surge a modo de mutación cualitativa que replantea, desde sus propios cimientos, las categorías con las que el DT había procurado aprehender la subordinación. Allí donde antes la orden era verbal o escrita, transparente en su contenido aunque discutible en su legitimidad, hoy se inscribe en programas informáticos que asignan tareas, registran tiempos, miden productividad y sancionan desviaciones sin necesidad de intervención humana directa, desplazando el poder de dirección desde la esfera de lo explícito (dígase también, la instrucción formulada por un superior jerárquico) hacia la esfera de lo algorítmico, donde el mando adopta la forma de clasificación estadística, de ranking automatizado, de incentivo conductual incorporado en la arquitectura misma de las plataformas digitales que median la prestación del servicio.

El mando algorítmico se revela —y tal pretensa y autopercebida cualidad resulta decisiva para decodificar su eficacia ideológica— como alegadamente neutral, objetivo, técnico, despojado de las arbitrariedades y favoritismos que caracterizaban al viejo capataz de fábrica, en la inteligencia de que halla sus basamentos sobre datos objetivos, configurados por métricas y en criterios matemáticamente definidos que parecen sustraerse a la subjetividad del poder humano. Sin embargo, esa apariencia de neutralidad encubre, en verdad, un dispositivo profundamente político, por cuanto los algoritmos no constituyen entidades autónomas que operan por fuera de las relaciones sociales, sino construcciones diseñadas por seres humanos —generalmente ingenieros y ejecutivos carentes de formación en nuestra predilecta rama del derecho, ni sensibilidad para las asimetrías de poder que estructuran el vínculo de dependencia— cuyos sesgos, intereses y concepciones sobre lo que constituye un "buen trabajador" quedan grabados en piedra en un código esencial para el devenir del contrato.

Los parámetros allí insertos determinan quién recibe qué tarea, quién accede a bonificaciones, quién es penalizado con la suspensión de su cuenta, decisiones que no son menos arbitrarias por estar automatizadas, sino que, por el contrario, adquieren una opacidad y una dificultad de impugnación muy superiores a las del mando tradicional. Ello así, pues la persona trabajadora no puede apelar a la razonabilidad del jefe ni cuestionar la proporcionalidad de la sanción si el sistema informático que lo evalúa no revela los criterios con los que opera, no explica por qué tomó tal o cual determinación, no admite excepciones fundadas en circunstancias particulares que el algoritmo no puede procesar porque no fueron contempladas en su programación original.

En este nuevo escenario, el dependiente ya no recibe necesariamente instrucciones de un superior visible, identificable, a quien puede dirigirse con el designio de requerir aclaraciones o negociar ajustes en las condiciones prestacionales establecidas; queda sumergido, pues, en un asfixiante entramado de métricas y evaluaciones automáticas que operan en tiempo real, generando un régimen de vigilancia ubicua donde —a guisa de ejemplo— el correo electrónico enviado fuera de horario, el tiempo exacto de conexión a una plataforma y la velocidad del tecleo medida en caracteres por minuto, se convierten en insumos que alimentan su perfil digital. Valga decir, también, un doble estadístico que lo representa ante el sistema de gestión empresarial y que, en última instancia, determina su acceso a oportunidades laborales futuras, su clasificación en rankings de desempeño, su permanencia en la organización o su exclusión de ella, sin que en ese proceso de evaluación continua intervenga —o al menos no de manera significativa— la apreciación humana sobre contextos acerca de esfuerzos que no se traducen inmediatamente en resultados cuantificables, sobre circunstancias personales que podrían explicar una desviación temporal del patrón estadístico esperado.

La doctrina argentina ha advertido —con una enfática preocupación que también nos convoca— que esta dinámica representa una ampliación desmedida e inquietante del poder de control patronal, en la medida que ya no recae exclusivamente sobre la prestación física o intelectual que la persona trabajadora realiza en cumplimiento de su obligación contractual, sino que proyecta sus alcances también hacia la información que éste genera —con frecuencia, inadvertidamente— al emplear los dispositivos provistos por el empleador. Cada click en una página web, cada búsqueda en un motor de consultas, cada mensaje enviado por aplicaciones de mensajería instantánea, cada pausa registrada por el software de monitoreo, suministran micro huellas de su presencia, susceptibles de ser almacenadas, procesadas, escrutadas mediante técnicas de inteligencia artificial capacitadas para inferir, a partir de esos patrones de comportamiento digital, aspectos de la vida privada del trabajador que exceden largamente lo que sería necesario conocer para verificar el cumplimiento de la prestación laboral: su estado anímico a partir de la frecuencia y tono de sus comunicaciones, su salud mental deducida de los horarios irregulares de conexión, sus relaciones afectivas sugeridas por los contactos frecuentes, sus opiniones políticas reveladas por los sitios que visita.

El esquema descripto configura, entonces, un genuino régimen de **subordinación informacional** cuya aspiración ya no luce restringida a direccionar el desenvolvimiento profesional de la persona; expande sus horizontes para comprender propósitos mucho más ambiciosos y reprochables: conocer, clasificar y eventualmente moldear la subjetividad misma del trabajador, en una lógica de poder que, como advirtió Han, ya no opera mediante la prohibición externa sino mediante la modulación interna de los deseos, las aspiraciones, las formas de autoevaluación que el sujeto internaliza cuando sabe que está siendo constantemente medido, rankeado, comparado

con sus pares mediante criterios que no controla, pero que determinan su valor en el mercado de trabajo (Han, 2012).

La denominada **subordinación algorítmica**, peculiar concepto que la doctrina laboralista comparada ha comenzado a fraguar con el objetivo de nombrar esta nueva realidad, describe —con precisión— ese escenario en el que la persona trabajadora resulta compelida a organizar sus conductas, tiempos y prioridades al compás de cánones prefigurados por sistemas digitales que ponderan su desempeño de forma igual de automatizada que continua, sin necesidad de que medie instrucción explícita alguna por parte de un superior humano. En efecto, el propio diseño de la plataforma —conformado mediante un complejo engranaje de incentivos, penalizaciones y asignación diferencial de tareas conforme el score obtenido— induce el comportamiento esperado, sin necesidad de formularlo como mandato, mediante un proceso que intensifica la asimetría estructural del vínculo laboral en lugar de atenuarla.

De tal modo, la persona trabajadora no sólo depende económicamente del empleador (dígase también, acaso la nota más clásica y primitiva de la dependencia), sino que además luce sujeto a criterios de evaluación que desconoce en su detalle, que no puede negociar debido a que aparecen inscriptos en algoritmos cuya lógica le resulta inaccesible, y que no puede impugnar porque no existen instancias claras de revisión humana de las decisiones automatizadas que lo afectan, quedando así subyugado a una forma de poder que es tanto más eficaz cuanto más opaca, tanto más coactiva cuanto más se presenta como simple administración técnica de recursos, tanto más política cuanto más se disfraza de neutralidad matemática.

La neutralidad predicada por los algoritmos —condensable en la idea de que su hipotética objetividad matemática los tornaría inmunes a prejuicios, favoritismos y arbitrariedades características del juicio humano— encubre, bajo la pátina superficial, modalidades de discriminación tanto más insidiosas cuanto más difíciles de detectar y nombrar. Diversas investigaciones llevadas a cabo a lo largo del globo lograron demostrar que, al ser entrenados con datos históricos que reflejan las desigualdades preexistentes en el mercado de trabajo, los sistemas de inteligencia artificial tienden a reproducir y amplificar —cuadra insistir: bajo la apariencia de decisiones técnicas neutrales— las brechas de género, las discriminaciones raciales y las exclusiones de clase.

Bajo esa lógica, un algoritmo de selección de personal entrenado con datos de una empresa donde históricamente los puestos gerenciales fueron ocupados mayoritariamente por hombres, aprenderá —de forma tácita, pero contundente— que el perfil deseable para esos cargos incluye características asociadas estadísticamente al género masculino, penalizando así —sin necesidad de programación explícita en ese sentido— las candidaturas de mujeres, reproduciendo el patrón discriminatorio del pasado bajo la forma de una decisión algorítmica que se presenta como objetiva en la medida que no formula explícitamente el criterio "preferir hombres", pero que —en definitiva—

alcanza el mismo resultado excluyente, mediante la ponderación estadística de variables que funcionan como proxies del género sin nombrarlo directamente.

De tal forma, lo que emerge con claridad meridiana de este recorrido histórico-conceptual es la continuidad de una misma aspiración patronal que atraviesa toda la historia del capitalismo industrial, mas ahora expresada mediante dispositivos tecnológicos cada vez más sofisticados: ayer el capataz y la sirena de la fábrica, hoy el software de monitoreo y la notificación instantánea; ayer la orden verbal explícita, hoy el ranking de productividad que induce conductas sin necesidad de formularlas como mandato; ayer la disciplina visible que se ejercía en el espacio cerrado de la fábrica, hoy el mando algorítmico invisible que penetra en el hogar, en los espacios de ocio, en la interioridad psíquica del trabajador mediante dispositivos móviles que lo mantienen perpetuamente conectado, disponible, evaluable.

En aras de conservar su eficacia protectora, los ordenamientos heterónomos del trabajo deben asumir que detrás de la apariencia de objetividad técnica que reviste al management algorítmico se oculta un nuevo modo de dominación que, si bien emplea medios distintos a los del despotismo fabril decimonónico, persigue el mismo fin: la extracción maximizada de valor de la fuerza de trabajo. Así, pues, si el derecho pretende seguir cumpliendo su función histórica de límite civilizatorio frente a las tendencias inherentemente expansivas del poder empresarial, debe reinventar sus categorías, actualizar su lenguaje, construir nuevas herramientas normativas capaces de limitar un poder que amenaza con colonizar no ya sólo el tiempo de trabajo, sino la vida entera de la persona trabajadora, convirtiendo cada momento, cada espacio, cada interacción, en oportunidad potencial de extracción de valor, de generación de datos, de evaluación que alimenta los sistemas de clasificación que determinan el destino laboral de las personas sin que éstas puedan siquiera conocer los criterios que las juzgan.

4) El poder de control digital y la erosión de la intimidad laboral

Conforme se analizó en los capítulos precedentes, el poder de dirección empresarial ha mutado desde formas visibles y localizadas hacia modalidades ubicuas mediadas por sistemas automatizados, planteando desafíos inéditos para la tutela de la intimidad del trabajador. En este capítulo examinaremos cómo esa transformación se manifiesta en prácticas concretas de vigilancia digital —monitoreo informático, geolocalización, videovigilancia— y cómo la doctrina y jurisprudencia comparadas han comenzado a elaborar límites específicos que el ordenamiento argentino debe considerar.

Al abordar la regulación del teletrabajo, la doctrina argentina ha señalado que el monitoreo informático implica una "pérdida de opacidad mínima" para el trabajador: el software registra no solo las horas trabajadas sino también patrones de actividad, pausas, desviaciones del rendimiento promedio, sitios web visitados, aplicaciones utilizadas, contenido de comunicaciones electrónicas, configurando un régimen de visibilidad total donde cada acción queda registrada, procesada,

incorporada a un perfil digital utilizable para fines no explicitados al momento de recolectar la información (Chiesa, 2021). Este fenómeno encierra una mutación conceptual elemental, por cuanto la prerrogativa en cuestión pasa a desanclarse del espacio físico y proyectarse hacia la esfera inmaterial de los datos, reconvirtiendo la relación laboral en campo de acumulación informacional donde cada interacción digital, por trivial que parezca, se transforma en materia prima susceptible de explotación económica mediante técnicas de big data y machine learning aptas para dar cuenta acerca de aspectos de la vida privada del trabajador que exceden largamente lo necesario para verificar la satisfacción de la labor encomendada.

Por su parte, elaboraciones científicas de otras latitudes profundizaron dicho análisis al examinar los límites constitucionales del control empresarial mediante dispositivos digitales, y en tal dirección lograron elaborar un marco conceptual riguroso que puede resultar de particular utilidad para el derecho argentino, en tanto establece estándares igual de nítidos que consolidados, que permiten distinguir entre medidas de vigilancia legítimas —aquellas que respetan la proporcionalidad y resultan estrictamente necesarias para fines empresariales legítimos— y medidas abusivas que, so pretexto de verificar el cumplimiento laboral, invaden la esfera íntima de la persona trabajadora, más allá de lo que la tutela de los intereses patronales podría justificar.

López Balaguer y Ramos Moragues (2020) destacan, en un estudio monográfico sobre la materia, que "el control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral plantea una tensión permanente entre las facultades de dirección y vigilancia del empleador y los derechos fundamentales a la protección de datos y a la intimidad del trabajador", tensión insusceptible de resolución mediante la simple referencia abstracta a derechos constitucionales que, merced a su generalidad, impresionan inaptos para dirimir conflictos concretos; exige, en cambio, la aplicación sistemática del **test de proporcionalidad** desarrollado por el Tribunal Constitucional español y consolidado posteriormente por tribunales ordinarios.

Tal examen desagrega el juicio de legitimidad de toda medida de control empresarial en cuatro exámenes acumulativos que deben superarse de forma sucesiva y contemporánea para que la injerencia en la intimidad del trabajador pueda considerarse jurídicamente admisible:

a) **Finalidad legítima**, vale decir, que el empleador persiga un objetivo reconocido como digno de tutela por el plexo heterónomo, entre los cuales puede mencionarse la verificación del cumplimiento de la jornada pactada;

b) **Idoneidad del medio empleado**, cuya esencia interpela a demostrar que la medida de contralor implementada resulta apta para alcanzar la finalidad legítima invocada, lo que descarta toda posibilidad de justificar una vigilancia exhaustiva de las comunicaciones electrónicas del dependiente si lo que se pretende es simplemente verificar el cumplimiento horario, para lo cual — como resulta evidente— bastaría con sistemas menos invasivos de registro de conexión y desconexión;

c) **Necesidad impostergable** de esa tipología singular de medida, estándar que impone acreditar la inexistencia de alternativas menos lesivas para los derechos fundamentales del trabajador que pudieran satisfacer igualmente el interés empresarial, de modo que si la finalidad perseguida puede alcanzarse mediante medios que afecten en menor grado la intimidad (vgr. controles aleatorios en lugar de monitoreo continuo), el empleador está obligado a optar por esas alternativas menos intrusivas;

d) **Proporcionalidad en sentido estricto**, estándar dirigido a ponderar —en el caso concreto— si el beneficio que la medida de control reporta al interés empresarial justifica razonablemente el sacrificio que impone al derecho fundamental afectado, de tal forma que, aun cuando la vigilancia sea idónea y necesaria en sentido técnico, debe ser descartada si genera una afectación desproporcionada de la intimidad de la persona trabajadora respecto del beneficio marginal que aporta a la organización productiva (López Balaguer & Ramos Moragues, 2020).

Dicha doctrina del test de proporcionalidad, inicialmente acuñada con el propósito de proveer respuesta a polémicas vinculadas con la videovigilancia en establecimientos comerciales o industriales, fue sometida a adaptación y extensión progresiva por los tribunales españoles para abarcar toda forma de control digital, incluyendo el monitoreo de correos electrónicos corporativos, el registro de navegación web desde equipos de la empresa, la geolocalización mediante dispositivos GPS en vehículos o teléfonos móviles, y —más recientemente— el empleo de software de productividad que registra en tiempo real la actividad del trabajador en modalidad de teletrabajo.

Cabe destacar que el recurso a la **geolocalización**, como herramienta de control profesional, constituye un ejemplo paradigmático de cómo una tecnología que a priori podría tener justificaciones legítimas (i.a. optimizar rutas de entrega) puede mutar, ante la escasez de fronteras nítidas y rigurosas, en un dispositivo de trazabilidad cabal, que reduce a la persona trabajadora a un punto rastreable en el mapa, sometido a un seguimiento continuo que concede al empleador la posibilidad de obtener información acerca de su vida privada: dónde vive, qué lugares frecuenta en sus tiempos libres, a qué profesional de la medicina acude en caso de enfermedad, qué afiliación política o religiosa podría inferirse de los sitios que visita habitualmente, con quién se reúne y en qué circunstancias. Nuestra doctrina científica alerta, al respecto, que esa índole de prácticas desencadena una "correa digital" harto incompatible con la libertad de movimientos constitucionalmente garantizada, como asimismo con el derecho a la intimidad que goza de idéntica raigambre tutelar, pues la utilización indiscriminada de dispositivos de monitoreo —exentos de márgenes cronológicos ni espaciales claros— vacía de contenido a ambas garantías.

La esencia de la disputa en esos casos no viene dada, entonces, por la existencia de un mero límite técnico-gramatical a la prerrogativa de dirección patronal, como si lo trascendente residiera en estatuir umbrales cuantitativos sobre cuántas horas de grabación resultan admisibles o cuántos correos electrónicos pueden ser monitoreados, sino la posibilidad per se de preservar un

espacio vital de autonomía personal en un entorno donde el poder se ejerce en clave de vigilancia invisible, que no necesita justificarse caso por caso porque opera de manera automatizada. Bajo el disfraz de una mera técnica administración racional de recursos, puede representar una forma sofisticada de disciplinamiento que moldea la conducta de la persona trabajadora mediante más que prohibiciones explícitas que pueden impugnarse abiertamente; con la interiorización del saber que está siendo constantemente observado, medido, evaluado según criterios cuyos detalles ignora pero que determinan aspectos capitales de sus condiciones de trabajo.

Antes concebida como resguardo espacial —verbigracia: el inviolable hogar, el cuerpo libre de registros—, la noción de intimidad debe decodificarse ahora con la idea de **soberanía sobre los datos personales**: el derecho a que la información que generamos al interactuar con sistemas digitales no se convierta automáticamente en propiedad del empleador, ni pueda ser usada para fines distintos de aquellos para los cuales fue recolectada. Y, conforme anticipamos en el primer capítulo al conceptualizar la intimidad como opacidad digital mínima, tales virtuosos estándares demandan una transformación radical del paradigma otrora imperante acerca del modo en que el DT concibe el suministro de protección a la vida privada: no basta ya con impedir intromisiones físicas en la esfera personal del trabajador, sino que resulta imprescindible estatuir fronteras jurídicas nítidas a la capacidad de procesamiento informacional del empleador. Esto es, entre otras premisas basílicas, qué índole de información precisa recopilar para finalidades estrictamente profesionales, durante cuánto tiempo puede conservarlos, para qué usos secundarios eventualmente podrían ser empleados; todo ello, confiriéndole al trabajador derechos de acceso, rectificación e incluso supresión de ese repertorio de datos cuando deje de ser necesaria para la finalidad que justificó su recolección inicial.

5) Repertorio jurisprudencial sobre la intimidad y el control digital en el trabajo

En el escenario contemporáneo, donde la frontera entre vida privada y trabajo aparece difuminada en los pliegues de lo digital, las construcciones jurisprudenciales emergen cual laboratorio experimental en el que se ensayan respuestas fragmentarias —todavía tentativas— frente a los excesos de un poder de control patronal que, amparado en tecnologías invisibles cuya lógica operativa resulta opaca incluso para operadores jurídicos con formación técnica, amenaza con disolver la intimidad de la persona trabajadora hasta convertirla en transparencia absoluta, en visibilidad total que no deja resquicio alguno sustraído a la mirada algorítmica del empleador.

Caso "Bărbulescu v. Rumania" - Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Gran Sala (2017)

El itinerario fáctico de este precedente emblemático comienza en Bucarest, donde Bogdan Mihai Bărbulescu desempeñaba faenas inherentes a la posición de ingeniero en una empresa privada que, invocando razones de eficiencia comunicacional con clientes, le solicitó crear una cuenta de mensajería instantánea en la plataforma Yahoo Messenger. Destinada nominalmente a la atención profesional a la clientela, el trabajador demandante procedió a utilizarla también con el

propósito de desarrollar conversaciones de carácter privado (vale destacar, algunas de índole íntima y familiar) con terceros ajenos a la relación de trabajo, circunstancia que la empresa detectó mediante el monitoreo exhaustivo de las comunicaciones electrónicas realizadas a través de dicha cuenta, mas sin que mediara una pretérita y clara advertencia sobre la posibilidad de que tal contralor exista, ni tampoco acerca de los alcances concretos de la supervisión que sería ejercida. En tal contexto, la patronal procede a despedir al dependiente con alegación de justa causa, invocando que aquel había incurrido en una vulneración de ciertas disposiciones de la política interna de la empresa, cuyo contenido proscribía explícitamente la utilización personal de los recursos informáticos corporativos. Dicho temperamento fue reputado legítimo por los tribunales rumanos de ambas instancias.

El litigio desembocó en Estrasburgo, donde la Sección Cuarta del TEDH —en una decisión que suscitó una encendida polémica doctrinal— avaló por mayoría la actuación empresarial, concluyendo que tal proceder no representó una violación al artículo 8º del Convenio Europeo de Derechos Humanos ("CEDH"), orientado a estatuir una franca protección a la vida privada y familiar. Sin embargo, a petición del demandante y en ejercicio de la facultad excepcional de remisión a la Gran Sala prevista para casos de particular trascendencia jurídica, la contienda fue revisada por el máximo órgano jurisdiccional del TEDH, que declaró que sí se había configurado una violación del mentado artículo 8, enfatizando —mediante un razonamiento de gran densidad argumental— que la vida privada de la persona trabajadora **no se diluye**, ni suspende su ordinario discurrir merced al sencillo acontecimiento de encontrarse dentro del espacio laboral físico o virtual, ni tampoco de utilizar dispositivos provistos por la patronal pues, si bien los empleadores pueden exhibir intereses legítimos en controlar el uso de herramientas informáticas con el objeto de constatar su eventual utilización abusiva con designios personales (ergo, ajenos a la prestación encomendada), tal prerrogativa no emerge exenta de limitaciones.

Muy por el contrario, debe ejercitarse dentro de los confines de la razonabilidad y cimentarse, en la praxis fáctica, sobre estrictos criterios de **necesidad, proporcionalidad y transparencia**, tendientes a garantizar un equilibrio razonable entre los diversos derechos en pugna. Y, a criterio del máximo órgano jurisdiccional europeo, esa delicada armonía no había sido lograda en el sub judice, en la medida que la empresa empleadora accedió al contenido íntegro de las conversaciones privadas del dependiente, con prescindencia de toda justificación acerca de los motivos por los cuales —desde su óptica— resultaba menester ese intenso grado de intromisión a su intimidad para satisfacer la finalidad invocada (esto es, verificar el cumplimiento del débito laboral), cuando mediaban alternativas menos invasivas, tales como la limitación del monitoreo a metadatos (i.a. horarios de conexión, duración de las comunicaciones llevadas a cabo, etc.) sin revisar el cuerpo de los mensajes intercambiados.

Además, el tribunal ponderó —con singular énfasis— que la empleadora había prescindido informar al dependiente, de manera nítida, específica y previa a ejercer el contralor, sobre la posibilidad de que sus comunicaciones fuesen monitoreadas en detalle, omisión que lo privó ilegítimamente de la oportunidad de ajustar su conducta a tales cánones de escrutinio, e incluso de motivarla para abstenerse de utilizar los medios corporativos para intercambios de naturaleza privada.

Caso "CCOO c/ Deutsche Bank SAE" - Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Gran Sala (2019)

El segundo hito jurisprudencial del recorrido propuesto emerge en el seno del derecho de la Unión Europea y aborda una cuestión divergente a la antes examinada, mas íntimamente ligada con la problemática de la vigilancia digital: el modo en que la tecnología y la organización empresarial contemporáneas inciden sobre los límites temporales del trabajo y el derecho al descanso, como condición de posibilidad de una vida personal y familiar que no quede enteramente subsumida en la perniciosa lógica productiva.

El conflicto se gestó en España, donde la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) promovió una acción judicial ante la Audiencia Nacional, en aras de obtener una declaración acerca de la obligación del empleador Deutsche Bank SAE de instaurar un sistema objetivo, fiable y accesible del registro diario de la jornada de trabajo de todos sus dependientes. Tal pretensión fue enfáticamente resistida por la entidad bancaria requerida mediante un nutrido repertorio de argumentaciones, entre las cuales puede destacarse los señalamientos vertidos en el sentido de que, conforme su interpretación de la normativa española vigente a la sazón, a su cargo sólo pesaba el imperativo de llevar el registro de las horas extraordinarias efectivamente cumplidas por su elenco de trabajadores, mas no así de la jornada ordinaria satisfecha, y que la implantación de un control generalizado del tiempo de trabajo excedía los márgenes de lo legalmente exigible.

Ante la controversia interpretativa sobre el alcance de las obligaciones patronales en materia de control horario, el tribunal español planteó una cuestión prejudicial al TJUE, solicitando a dicho órgano jurisdiccional que precisara si el tándem normativo conformado por los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE (concerniente a la ordenación del tiempo de trabajo), en conjunción con el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales (consagratorio del derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos mínimos de descanso diario y semanal), exigía a los Estados miembros garantizar que los empleadores implementaran sistemas de registro horario que permitieran verificar objetivamente el cumplimiento de esos derechos fundamentales.

Al emitir el pronunciamiento convocado, la Gran Sala del TJUE resolvió afirmativamente la cuestión planteada, proclamando que el derecho de cada persona trabajadora a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos mínimos de descanso reviste estirpe fundamental y

ostenta —además— carácter indisponible e irrenunciable, y enfatizando en que su efectividad concreta exige —de forma inescindible— que los Estados obliguen a los empleadores a establecer sistemas hábiles para computar con precisión la jornada de cada dependiente.

Ello así por cuanto, según razonó el Tribunal mediante una lógica argumental incontestable, frente a la hipotética ausencia de un registro fiable y verificable del tiempo efectivamente destinado al desenvolvimiento del débito laboral encomendado, el resguardo de los derechos concernientes a la limitación de la jornada devendría ilusorio, dado que los dependientes se encontrarían imposibilitados de recopilar las evidencias necesarias para demostrar excesos a tales confines o vulneraciones de su derecho al descanso. Esa privación, insuperable por sus propios medios, los dejaría sumidos en un escenario de indefensión absoluta frente a prácticas empresariales que, so color de la autonomía y la flexibilidad, ocultan frecuentemente jornadas extenuantes que superan los límites legales sin que pueda verificarse objetivamente esa circunstancia ni, por tanto, exigirse el cumplimiento efectivo de la normativa protectoria (TJUE, Gran Sala, C-55/18, 14 de mayo de 2019).

Asunto C-331/23 - Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Novena (2024)

El más reciente avance jurisprudencial sobre la materia proviene del TJUE, órgano jurisdiccional que, ya afincados en una plataforma fáctica signada por la absoluta consolidación del desempeño mediante plataformas digitales como fenómeno estructural del universo laboral europeo, extiende los principios tutelares del trabajo digno al espectro del management algorítmico; dígase también, a las nuevas formas de organización laboral mediadas por sistemas automatizados de asignación, evaluación y monitoreo de tareas que —conforme analizamos en capítulos precedentes al conceptualizar la subordinación algorítmica— operan sin intervención humana directa, mediante la aplicación de criterios estadísticos carentes de nitidez, y adoptan decisiones capaces de afectar sustancialmente las condiciones materiales de existencia del dependiente.

El litigio surge del cuestionamiento planteado por diversos trabajadores vinculados a una plataforma digital de reparto, quienes denunciaron que los algoritmos utilizados por la empresa determinaban de manera opaca —sin explicitar criterios ni permitir impugnación fundada— las condiciones de acceso a pedidos, la valoración de desempeño que afectaba la asignación futura de oportunidades laborales, y —a la postre— la propia subsistencia del vínculo contractual, configurando así un sistema de supervisión permanente que escapaba a toda verificación humana y que, en la praxis, reemplazaba al principal en el ejercicio tradicional de las potestades directivas.

Al abordar las cuestiones planteadas, el Tribunal introdujo un desarrollo de gran relevancia estructural para la configuración de un DT contemporáneo, sosteniendo que **la automatización de las decisiones empresariales no exime al empleador de satisfacer sus obligaciones de información, supervisión y control humano efectivo** sobre los procesos digitales susceptibles de afectar significativamente las condiciones profesionales del dependiente. Ello así pues, a juicio

de dicho órgano jurisdiccional, convalidar que aquellos deleguen —de forma íntegra— en algoritmos la implementación de medidas trascendentes (vgr. acceso a las tareas, retribución, etc.), sin que medie instancia humanizada alguna que revise esas determinaciones atendiendo a circunstancias fácticas concretas que el sistema automatizado no contempla ni puede procesar, equivaldría a privar a la persona trabajadora de las garantías fundamentales que el plexo tutelar europeo ha consolidado a lo largo de décadas de evolución normativa y jurisprudencial.

Cour de Cassation francesa - Caso "Transguy" (2024)

Reciente jurisprudencia francesa ha comenzado a estatuir límites concretos al empleo de tecnologías de control digital que, bajo el pretexto de optimizar la organización del servicio, terminan convirtiendo el tiempo de descanso en mera disponibilidad pasiva donde el trabajador dependiente, aunque corporalmente fuera de su lugar de trabajo y sin estar ejecutando tareas específicas, permanece sometido a vigilancia continua mediante aplicaciones de seguimiento que registran su ubicación, sus desplazamientos y su estado de conexión a sistemas corporativos, desdibujando así la frontera entre el binomio tiempo de trabajo/tiempo personal, hasta volverla prácticamente ficticia. En el caso Transguy, resuelto por la Cour de Cassation hacia octubre del 2024, el órgano jurisdiccional apuntado consideró que exigirle a una persona trabajadora que permanezca conectado a aplicaciones digitales de seguimiento fuera de su jornada de trabajo (vale destacar: incluso cuando no le sea requerida la ejecución de faenas durante tal período), configuraba una vulneración al derecho al descanso y a la vida privada, ambos consagrados tanto en el plexo heterónomo galo, como en diversos preceptos del CEDH, porque —razonó la Corte— aquellos no alcanzan un adecuado nivel de satisfacción mediante la sola cesación física del desempeño de la actividad productiva.

Interpela, en cambio, **la desconexión efectiva del dependiente**, hábil para permitirle sustraerse íntegramente de la esfera de influencia del empleador, lo que sólo puede concretarse si aquel se libera in totum tanto de los imperativos de hacer derivados del contrato enlazado, como asimismo de las obligaciones de hallarse a disposición o localizable, restitución de libertad que no se verifica cuando los dispositivos de seguimiento permanecen activos, registrando cada movimiento de aquel, incluso durante sus tiempos de ocio.

TSJ de Galicia - Caso "Candelaria" (2025)

En sentido plenamente concordante con la jurisprudencia francesa, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su recientísima Sentencia 2292/2025 (recurso 338/2025), ha establecido criterios similares sobre la necesidad de garantizar una desconexión real y no meramente formal. En el caso "Candelaria v. Greenalia", la trabajadora demandante alegó que su empleador vulneraba sistemáticamente su derecho a la desconexión digital al remitirle comunicaciones laborales durante períodos de descanso, licencias y fuera de su jornada habitual, mediante diversos canales (correo

electrónico, mensajería instantánea), generando una expectativa implícita de respuesta inmediata que impedía el descanso efectivo.

El TSJ de Galicia, haciendo aplicación del test de proporcionalidad desarrollado por el Tribunal Constitucional español, concluyó que las prácticas empresariales cuestionadas resultaban contrarias a derecho por las siguientes razones:

Primero, porque el derecho a la desconexión digital constituye una manifestación necesaria del derecho al descanso, cuya efectividad no puede quedar subordinada a la mera ausencia de requerimientos expresos de trabajo, sino que exige la cesación de toda forma de interpelación patronal durante los períodos protegidos.

Segundo, porque la geolocalización permanente de la trabajadora mediante aplicaciones corporativas instaladas en su teléfono móvil —incluso durante períodos de descanso— constituía una intromisión desproporcionada en su derecho a la intimidad, dado que la empresa no acreditó la necesidad imperiosa de mantener tal nivel de monitoreo fuera de la jornada laboral.

Tercero, porque la cultura organizacional que normaliza la hiperconectividad y penaliza implícitamente a quienes ejercen su derecho a no responder fuera de horario —mediante evaluaciones de desempeño negativas o exclusión de proyectos relevantes— constituye una forma de presión indirecta que vacía de contenido el derecho reconocido normativamente.

El tribunal condenó a la empresa al pago de una indemnización por daños y perjuicios derivados de la vulneración del derecho fundamental a la desconexión, estableciendo además la obligación de implementar protocolos internos claros que garanticen el ejercicio efectivo de este derecho, con participación de los representantes de los trabajadores en su diseño.

Caso "Pavolotzki, Claudio y otros c/ Fischer Argentina S.A." - Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX (2015)

La jurisprudencia local también ha comenzado a elaborar estándares relevantes. El precedente bajo análisis constituye uno de los primeros decisorios por intermedio de los cuales un tribunal argentino admitió, explícitamente, que la existencia de sistemas de vigilancia digital (en el sub lite: software instalado en computadoras corporativas que registraba la actividad del trabajador, los programas utilizados, etc.) constituye una evidencia relevancia de subordinación jurídica, en tanto evidencia el ejercicio efectivo de facultades de dirección y control por parte del empleador, que no desaparecen ni se atenúan por el hecho de que el dependiente preste servicios desde su domicilio; por el contrario, se reconfiguran adoptando modalidades mediadas por la tecnología, las cuales resultan funcionalmente equivalentes —con frecuencia, más invasivas— que la supervisión presencial tradicional ejercida mediante la observación directa del capataz o del superior jerárquico en el establecimiento físico de la empresa.

Al pronunciarse en el conflicto referenciado, la Sala IX ponderó que el poder de control empresarial, lejos de diluirse en contextos de trabajo remoto, tiende a intensificarse mediante el uso de

dispositivos digitales que posibilitan una vigilancia más exhaustiva, continua y detallada de la que sería posible mediante métodos tradicionales, y que —por tanto— la presencia de software de monitoreo no debe ser valorada por los tribunales como mero indicio secundario, sino como un elemento probatorio de peso significativo para determinar la existencia de relación de dependencia en casos dudosos donde el empleador pretenda calificar unilateralmente el vínculo como autónomo o como locación de servicios.

6) Derecho a la desconexión digital: hacia un constitucionalismo laboral algorítmico

I. La desconexión digital como relectura contemporánea del límite histórico de la jornada

La diferencia cardinal entre la jornada máxima del derecho laboral clásico y el derecho a la desconexión que hoy reclama reconocimiento normativo específico no radica meramente en la incorporación de nuevos dispositivos tecnológicos al arsenal de herramientas de control patronal —como si se tratara de una simple sofisticación instrumental del viejo poder de dirección—, sino en la **transmutación cualitativa del tiempo de trabajo mismo**, que abandona su configuración histórica como magnitud continua, visible, mensurable mediante el fichaje de entrada y salida, para adoptar la elusiva forma de un continuum fragmentado, disperso en células temporales inconmensurables que invaden intersticialmente el tiempo de no-trabajo sin que esa invasión pueda registrarse mediante los dispositivos clásicos de control horario, precisamente porque ya no se trata de horas contiguas que se suman aritméticamente hasta alcanzar el límite legal, sino de micro-interrupciones (e.g. el correo electrónico enviado durante el fin de semana, que instala en el receptor la ansiedad anticipatoria de saber que el lunes comenzará con problemas no resueltos, cuya mera existencia ya contamina el presente del descanso) que operan mediante una lógica distinta a la de la prolongación cuantitativa de la jornada.

Allí donde la jornada de ocho horas significó —en el contexto de las luchas obreras más paradigmáticas en términos históricos— la conquista de un límite cuantitativo que dividía el día en tercios aproximadamente equivalentes (esto es: ocho -8- horas de trabajo, ocho -8- de descanso, ocho -8- de sueño), estableciendo así una frontera nítida entre tiempo disponible para el empleador y tiempo reservado a la reconstrucción física y espiritual del trabajador, la hiperconectividad contemporánea opera mediante la disolución de tal confín hasta tornarla prácticamente indiscernible.

Y ello, no tanto porque extienda formalmente la duración de la jornada, sino porque instala un **régimen de disponibilidad latente** donde el dependiente, aun cuando no esté ejecutando tareas concretas ni percibiendo remuneración por tal interregno, de todos modos permanece cognitivamente encadenado al trabajo por la mera posibilidad —estadísticamente probable, culturalmente normalizada, tácitamente exigida aunque nunca formalizada contractualmente— de ser interpelado vía digital en cualquier momento dado, circunstancia que genera lo que la neurociencia describe como un estado de alerta sostenido: la multitarea digital y la

hiperestimulación generan un estado de alerta permanente que agota los recursos cognitivos del individuo (Levitin, 2014) e impide la activación de la red neuronal por defecto, necesaria para el descanso efectivo (Greicius et al., 2003).

Esto es, una activación del sistema nervioso simpático que impide la activación de los circuitos neurológicos asociados al descanso efectivo, produciendo formas de desgaste psíquico que la literatura especializada ha comenzado a catalogar bajo denominaciones diversas —tecnoestrés, burnout digital, fatiga informacional, síndrome de disponibilidad permanente— pero que, en el fondo, remiten todas ellas a una misma patología estructural: la imposibilidad de desconectar mentalmente del trabajo porque el diseño mismo de la organización productiva contemporánea ha borrado las señales claras que marcaban el inicio y el fin de la jornada.

Tales cánones prefigurados son reemplazados, pues, por una ambigüedad calculada que mantiene al trabajador en perpetuo estado de semi-conexión, nunca completamente liberado ni completamente capturado, oscilando en una zona gris de incertidumbre que drena recursos cognitivos de manera constante, aunque imperceptible, hasta desembocar en formas de agotamiento que ningún fin de semana alcanza a remediar, por cuanto el problema no es la cantidad absoluta de horas trabajadas sino la ausencia de discontinuidad nítida entre tiempo de trabajo y tiempo de no-trabajo (Payá Castiblanque, 2020; Contini, 2020; Benítez & Trillo, 2021).

La diferencia fundamental radica en que, mientras la jornada clásica regulaba un tiempo contiguo y visible, la hiperconexión genera un tiempo fragmentado e invisible, insusceptible de contabilización formal bajo la categoría de prestación de funciones, pero incontestablemente drenante de la energía psíquica, apto para erosionar el descanso efectivo y, asimismo, para producir tecnoestrés, burnout digital, ansiedad tecnológica o síndrome de fatiga informacional, patologías todas ellas reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo como riesgos psicosociales emergentes vinculados a la imposibilidad de desconectar mentalmente del trabajo en contextos de hiperconectividad permanente (Payá Castiblanque, 2020).

De ahí que la desconexión no pueda entenderse meramente como "derecho a apagar el teléfono" —concepción superficial que traslada al trabajador la responsabilidad individual de gestionar un problema de tenor estructural—, sino como **dispositivo preventivo de salud mental** que debe ser garantizado mediante políticas organizacionales concretas que hagan posible —énfasis: no sólo lícito— ejercitar ese derecho sin temor a represalias explícitas o implícitas, y sin que la negativa a responder fuera de jornada sea interpretada como falta de compromiso con la empresa o como señal de baja motivación que pueda afectar negativamente las evaluaciones de desempeño (Contini, 2020; Benítez & Trillo, 2021).

II. Marco normativo argentino: el artículo 5° de la Ley 27.555 y sus vicisitudes

El núcleo normativo de la desconexión digital en el ordenamiento argentino puede hallarse en el artículo 5° de la ley 27.555 de Contrato de Teletrabajo, sancionada el 30 de julio de 2020 en

pleno aislamiento social preventivo y obligatorio originado por la emergencia de la pandemia generada por la COVID-19, cuya redacción merece citarse íntegramente por su relevancia para el análisis porvenir: "La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral". La norma adopta, sin ambigüedad interpretativa posible, la **concepción fuerte o prohibitiva** del derecho a la desconexión tal como fue conceptualizada por la doctrina especializada (Nieto, 2020; Pérez Amorós, 2020): no se contenta con establecer que el trabajador "no está obligado a responder" fuera de jornada de trabajo, concepción débil o liberal que trasladaría a la persona trabajadora la carga de ejercer el derecho enfrentando la presión empresarial y el riesgo de represalias implícitas, sino que **prohíbe directamente al empleador contactar y exigir tareas fuera de jornada**, eliminando esa posibilidad del repertorio de conductas jurídicamente permitidas al poder de dirección.

Esta opción legislativa resulta acertada y necesaria porque, como la doctrina ha destacado mediante argumentos de considerable solidez, sólo una proscripción dirigida a la patronal —y no una mera facultad concedida al dependiente— constituye un medio técnico-jurídico hábil para garantizar la efectividad del derecho en el contexto de subordinación y asimetría de poder que define estructuralmente la relación de trabajo. En un vínculo habitualmente signado por la sincrónica concurrencia de múltiples modalidades de subordinación (económica, técnica y jurídica) de la persona trabajadora frente a su empleador, reconocer formalmente el derecho a declinar respuestas pero contemplar, simultáneamente, que aquel le curse comunicaciones, equivale —en la siempre incontestable praxis— a despojar de esencia a tal derecho, pues el dependiente que recibe mensajes fuera de horario enfrentará invariablemente la presión —ora explícita, ora implícita— de responder, so riesgo de merecer la catalogación de descomprometido, carente de flexibilidad o refractario a cooperar con la satisfacción de las necesidades de la organización empresarial. Y, naturalmente, dicha coerción opera con singularísima intensidad en contextos de desempleo estructural elevado, donde cada puesto de trabajo es escaso y por tanto difícilmente reemplazable (Nieto, 2020).

Empero, el Decreto n°27/2021 —reglamentario la ley n°27.555— introdujo un matiz diferenciador a través de su artículo 4º, cuyo contenido, disimulado bajo la apariencia de una precisión técnica necesaria, tiende a atenuar la prohibición establecida por el legislador: "Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada a responder

hasta el inicio de su jornada, salvo que concurren los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley N° 20.744".

Esa excepción —en la locución legal: "razón objetiva indispensable"— resulta peligrosamente amplia y reintroduce, por vía reglamentaria, una concepción débil que la ley había expresamente superado: permite al empleador enviar comunicaciones fuera de jornada invocando razones que no están taxativamente definidas, inflexión que no hace sino contradecir el fundamento psicosocial que justifica la desconexión porque, como ha advertido la evidencia científica, para que exista una efectiva separación mental del trabajo las personas deben hallarse al margen de todo conocimiento acerca de los requerimientos laborales fuera de su jornada. Ello así pues, de otra manera, las preocupaciones inherentes al vínculo profesional colonizan predatoriamente el tiempo, en ocasiones escaso, dedicado al esparcimiento y vida personal, activando circuitos de ansiedad que impiden el descanso efectivo.

De allí que no resultaría irrazonable predicar que el mentado Decreto, en su precitado dispositivo legal, representa un exceso en las facultades reglamentarias concedidas al Poder Ejecutivo como corolario de introducir una alteración al espíritu de la ley, mediante la introducción de excepciones no previstas por el legislador ordinario, vicio que —a su vez— podría motivar una declaración de invalidez inconstitucional cuando aquel instrumento sea invocado con el designio de justificar prácticas de hiperconexión patronal.

III. El derecho a la desconexión más allá del teletrabajo: exigibilidad por interpretación sistémica

Frente a la limitación literal del artículo 5° al teletrabajo, resulta jurídicamente sostenible —dígase más: constitucionalmente exigible— decodificar que el derecho a la desconexión resulta extensible a toda persona trabajadora, cualquiera sea la modalidad de prestación de funciones, con fundamento en una lectura sistémica del plexo heterónomo del trabajo que no repose exclusivamente sobre la letra aislada de un precepto, sino sobre el ordenamiento concebido de forma integral, con especial hincapié en los dispositivos de la Constitución Nacional, los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, el resto de las normas que disciplinan al trabajo dependiente y los principios estructurantes de esta rama autónoma del Derecho, destinada a proveer protección a la parte más débil de una relación jurídica caracterizada por la asimetría de poder.

Desde esta visión, útil es recordar que la primera regla de interpretación de un texto legal consiste en asignar plenos efectos a la voluntad del hacedor de leyes, cuya inconsecuencia nunca debe presumirse; por ende, el operador jurídico debe evitar asignarle a la ley un sentido que haga colisionar sus disposiciones, destruyendo unas por otras, y en su lugar intentar conciliarlas a fin de integrar armónicamente cada uno de sus preceptos, dejándolos a todos con pleno valor y efecto

(CSJN, Fallos: 330:1910, "Ramos, Ernesto c/ Ingenio Ledesma SAAI y otro s/ Jub. X Invalidez Art.252 LCT-Indemniz. Art.212", Cons. 2° y sus citas, entre muchos otros).

En tal sentido, no luce ocioso memorar que el artículo 14 bis de la Ley Fundamental garantiza a todo trabajador —sin distinciones apuntaladas en la modalidad prestacional adoptada— "jornada limitada", "descanso" y "vacaciones", derechos dotados de la máxima raigambre jurídica, que resultan preexistentes a la ley 27.555 y que, como es evidente, no pueden entenderse derogados tácitamente por el hecho de que esa flamante norma haya operativizado la desconexión tan sólo frente a la hipótesis de teletrabajo.

El artículo XV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, incorporada al bloque de constitucionalidad (cfr. art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, ya citado), reconoce el derecho "al tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico", cuyo ejercicio efectivo resulta apenas ilusorio si el dependiente debe permanecer hiperconectado, respondiendo comunicaciones profesionales durante períodos que nominalmente son de descanso pero que funcionalmente operan como extensiones difusas de la jornada. Tales derechos, de la más alta jerarquía, cimientan la exigibilidad de la desconexión para todo dependiente, allende de la existencia de una norma infraconstitucional específica que la regule para su modalidad particular de prestación (Benítez, 2019).

A la par, los artículos 75 y 76 de la LCT estatuyen imperativos genéricos de seguridad e indemnidad en cabeza de la patronal, cuyo contenido interpela a la adopción de medidas necesarias para prevenir daños a la salud del dependiente, despliegues que no se agotan en el cumplimiento de normas específicas de higiene y seguridad, sino que abarcan todo riesgo razonablemente previsible vinculado a las condiciones en que la prestación profesional tiene lugar.

Como hemos mencionado ut supra, la hiperconectividad ha sido reconocida como riesgo psicosocial emergente y susceptible de causar daños graves a la salud mental; ergo, el empleador que tolera o fomenta una cultura organizacional de disponibilidad permanente incurre en un franco incumplimiento del deber de prevención exigible con fundamento en las normas generales del plexo laboral basilar, confluya —o no— norma específica sobre desconexión aplicable a la modalidad de prestación concreta bajo análisis.

7) A modo de breve corolario: hacia un DT que preserve la opacidad necesaria

El derecho a la desconexión digital constituye, en definitiva, menos un derecho nuevo y más un síntoma de que los derechos tradicionales (vgr. jornada, descanso, intimidad, dignidad) demandan una profunda resemantización como condición sine qua non para seguir cumpliendo, en condiciones tecnológicas radicalmente distintas, la virtuosa función para la cual fueron instituidos: erigir límites donde el mercado tiende a borrarlos, proteger la humanidad de la persona trabajadora frente a la lógica cosificadora del capital, **preservar un espacio de opacidad frente a la transparencia absoluta que exige la extracción algorítmica de valor.**

Si el DT no quiere devenir obsoleto, debe asumir la tarea de construir nuevas fronteras jurídicas que impidan que la subjetividad humana devenga mero insumo de clasificación automatizada, porque allí —en la preservación de esa opacidad mínima sin la cual no hay persona sino solo perfil estadístico— se juega no solo la eficacia de las normas laborales, sino también la posibilidad misma de una vida digna en la era de la **gubernamentalidad técnica**.

La realidad interpela con apremio una protección jurídica inmediata a favor de los trabajadores digitalizados, históricamente postergados en su derecho al descanso por la ausencia de fronteras claras entre tiempo de trabajo y tiempo personal, que canalice las justas reivindicaciones exigidas en materia de derechos fundamentales, quienes diariamente toleran intolerables vulneraciones de carácter físico, psíquico y social. En tan acuciante coyuntura, no media margen para empuñar reminiscencias soberanistas, elucubraciones de orden teórico ni tampoco disquisiciones semánticas para prescindir de aplicar los instrumentos normativos que mayor adaptabilidad presentan para decodificar en clave jurídica las necesidades pendientes de satisfacción.

Encontrándonos aún, desde nuestra doble condición de integrantes de la sociedad y pensadores del derecho, en deuda —acaso impagable— con este colectivo desaventajado, ¿podemos continuar sacrificando el reconocimiento de sus derechos humanos en el altar de los puros formalismos?, ¿resulta humanísticamente lucrativo mantenernos aferrados a compromisos retóricos, motivados en la nostalgia de un régimen normativo vetusto e incapaz de conceder un umbral mínimo de dignidad a todos los trabajadores del mundo digital?

Los cambios, en definitiva, no son el fin de lo que conocemos, sino el comienzo de la reinvencción.

BIBLIOGRAFÍA

1. Benítez, Oscar E., "Primeras reflexiones sobre el derecho a la desconexión ¿nuevo derecho o vieja obligación?", *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2019-1, 217-230. Rubinzal Culzoni.
2. Benítez, Oscar E., "La hora del derecho a la desconexión". En M. E. Ackerman (Dir.), *Revista de derecho laboral: La COVID-19 y las relaciones de trabajo* (Vol. 2021-1-A, pp. 359-390). Rubinzal Culzoni, 2021.
3. Benítez, Oscar E., & Trillo Párraga, F., "Desconexión digital y el derecho a la limitación efectiva y segura de la conexión digital". *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, 2(2), e086, 2024.
4. Benítez, Oscar E., & Trillo Párraga, F., "Más allá de los muros: Repensando el alcance normativo de la desconexión digital". *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, 2024-2. Rubinzal Culzoni, 2024.

5. Berardi, Franco "Bifo", La fábrica de la infelicidad: Nuevas formas de trabajo y movimiento global. Traficantes de Sueños, 2003.
6. Berardi, Franco "Bifo", Fenomenología del fin: Sensibilidad y mutación conectiva. Caja Negra, 2014.
7. Chiesa, Juan Pablo, "El contrato de teletrabajo. Su historia. La reglamentación y la vigencia. Un modelo necesario" (DACF210025). Sistema Argentino de Información Jurídica, 2021.
8. Contini, Victoria E., "Comentarios a la Ley de Teletrabajo" (DACF200220). Sistema Argentino de Información Jurídica, 2020.
9. Deleuze, Gilles, "Post-scriptum sobre las sociedades de control". En Conversaciones (pp. 277-286). Pre-Textos, 1990.
10. Foucault, Michel, Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión. Siglo XXI, 1975.
11. Greicius, M. D., Krasnow, B., Reiss, A. L., & Menon, V., "Functional connectivity in the resting brain: A network analysis of the default mode hypothesis". Proceedings of the National Academy of Sciences, 100(1), 253-258, 2003.
12. Han, Byung-Chul, La sociedad del cansancio. Herder, 2012.
13. Levitin, Daniel J., The organized mind: Thinking straight in the age of information overload. Dutton/Penguin, 2014.
14. López Balaguer, Mercedes, & Ramos Moragues, Francisco, "Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad". Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 10(2), 506-540, 2020.
15. Nieto, Jorge M., "Derecho a la desconexión: Una nueva prohibición" (Cita 2852/2020). Rubinzal Culzoni, 2020.
16. OIT, Working time and work-life balance around the world. OIT, 2022.
17. Payá Castiblanque, Raquel, & Pizzi, Alejandro, "Presencia sindical y gestión de riesgos laborales de origen psicosocial. Un análisis del caso español". Revista Internacional de Organizaciones, 325-366, 2020.
18. Pérez Amorós, Francisco, "Derecho de los trabajadores a la desconexión digital", Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 30, 2020.