TRT-9ª REGIÃO Paraná
REVISTA TRABALHO, DIREITO E JUSTIÇA
BRAZILIAN JOURNAL OF LABOR, LAW AND JUSTICE
OPEN ACCESS
THE GLOBAL GOALS
E-ISSN: 2965-5412

DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL DERECHO A LA LIMITACIÓN EFECTIVA Y SEGURA DE LA CONEXIÓN DIGITAL

DIGITAL DISCONNECTION AND RIGHT TO EFFECTIVE AND SECURE DIGITAL LIMITATION

Oscar Eduardo Benítez
Francisco Trillo Párraga*

SUMARIO: 1. Carácter y naturaleza del derecho a la desconexión digital en el derecho del trabajo. 2. Tiempo, trabajo y vida en la sociedad del rendimiento. 3. Hiperconectividad digital y violencia del poder privado empresarial. 4. Hacia la esencialidad de la desconexión digital: la limitación efectiva y segura de la conexión digital. 5. Conclusión.

Crossref doi

Recebido em: 29/4/2024
Aprovado em: 3/5/2024

DOI: https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.3.2024.86

1. CARÁCTER Y NATURALEZA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO

La aparición del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral ha sobre-estimulado la producción científica en los últimos años tanto a nivel nacional, supranacional como internacional. La literatura existente resulta tan inabarcable como reiterativa en su modo de construir y desarrollar los estudios en la materia que, en extrema síntesis, recorre la idea de que la desconexión digital resulta un refuerzo, una suerte de garantía, del derecho al descanso en el contexto de la denominada era digital del trabajo, que se traduce y resume, en el derecho a no recibir comunicaciones por este medio por fuera de su jornada[2].

Si bien, este análisis del derecho a la desconexión digital resulta ajustado a Derecho, cabe plantearse, si, además, éste alberga la capacidad de trascender el tiempo de descanso para

* Son respectivamente, abogado y docente en la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas en la Universidad de Buenos Aires (UBA) y Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad del Castilla-La mancha.

[2] Entendemos que el derecho a la desconexión digital comporta la imposibilidad empresarial de mantener comunicaciones con las personas trabajadoras durante los tiempos de no trabajo. Y ello, en base a que este derecho se enmarca como instrumento, además de salvaguarda de la intimidad, de protección de la seguridad y salud, por lo que desde el punto de vista jurídico aquella interpretación de la desconexión digital basada en el derecho a no responder estas comunicaciones, supondría trasladar a la persona trabajadora la obligación empresarial de esta medida de prevención, fundamentalmente de la salud mental (arts. 14.1 y 15.4 LPRL).

ser reivindicado durante la realización de la jornada de trabajo, donde por cierto se produce una alta exposición a la afectación de determinados derechos fundamentales coincidentes plenamente con los que se atribuyen su protección a la desconexión digital: salud, intimidad, libertad de expresión, igualdad...[3]. En este sentido, resulta extremadamente relevante recordar cuáles han sido los antecedentes de este derecho, relacionados por cierto casi exclusivamente con el cuidado de la salud de las personas trabajadoras.

El Parlamento Europeo ha tenido la oportunidad de destacar "que la conectividad constante combinada con una elevada demanda de trabajo y la expectativa creciente de que los trabajadores estén localizados en cualquier momento puede afectar negativamente a sus derechos fundamentales y al equilibrio de su vida privada y su vida profesional, así como a su salud física y mental y su bienestar"[4]. Ello comporta, por un lado, la atención que se ha de mantener a los fenómenos de prolongación indebida de la jornada de trabajo por encima de los máximos legales y/o convencionales[5], especialmente, aunque no sólo, en situaciones de trabajo a distancia o teletrabajo[6]. Por otro lado, y aquí reside nuestra hipótesis principal de estudio, la conectividad, en la terminología más analógica estar a disposición del empresario, durante la jornada de trabajo, comporta inevitablemente una fuente de riesgos laborales que debe limitarse a través de la acción preventiva del empresario cuya configuración jurídica no puede ser disímil a la prevista con carácter general por la normativa que asegura el derecho a la seguridad y salud

[3] En un sentido muy similar, relacionando la capacidad de la desconexión digital para limitar efectivamente el tiempo de trabajo como instrumento de prevención de riesgos laborales en las relaciones de trabajo a distancia o híbridas, se reenvía a GINÈS i FABRELLAS, A. y PEÑA MONCHO, J., "Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología", *Labos, Vol. 4.* nº 1, pp. 130-150.

[4] Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destina-das a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)). El texto completo se puede consultar en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.html.

[5] Según el Informe Anual Infojobs-ESADE 2020 so-bre desconexión digital, el 51% de los trabajadores españoles contestaban *WhatsApps*, llamadas o correos electrónicos fuera del horario laboral. Antes de la pandemia este porcentaje era del 63% y, actualmente, tras la pandemia y la implantación del teletrabajo este porcentaje ha aumentado hasta el 82 % de los trabajadores que responden a *e-mails* o atienden llamadas de teléfono fuera del horario laboral, incluso, el 74% de las personas trabajadoras responden a llama-das o correos durante las vacaciones, siendo las mujeres (61%) las que más acha-can la falta de desconexión. CT 104/2021. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Aten-cion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf.

[6] "Las personas que trabajan desde casa con regularidad son más del doble de propensas a trabajar por encima del límite máximo de cuarenta y ocho horas semanales y corren el riesgo de descansar menos de las once horas requeridas entre días laborables, tal como establece el Derecho de la Unión, en comparación con los que trabajan en las instalaciones de la empresa; destaca que cerca del 30 % de dichos teletrabajadores afirma que trabaja en su tiempo libre todos los días o varias veces por semana, frente a menos del 5 % de los trabajadores que acuden a la «oficina» o lugar de trabajo, y que los teletrabajadores también son más propensos a trabajar de forma irregular; subraya que el número de los trabajadores que trabajan desde casa que informan de largas horas de trabajo o que no pueden beneficiarse del tiempo no laborable está aumentando en la Unión; observa, además, que los teletrabajadores regulares comunican con más frecuencia que sufren estrés relacionado con el trabajo y se ven afectados por trastornos del sueño, estrés y exposición a la luz de pantallas digitales, y señala que otros efectos en la salud de los teletrabajadores y de los trabajadores «muy móviles» son dolor de cabeza, astenopia, fatiga, ansiedad y los trastornos musculoesqueléticos", en EUROFOUND, *Right to disconnect in the 27 EU Member States,* 2020. Disponible: https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf.

de las personas trabajadoras.

Es así, cómo el abordaje teórico del derecho a la desconexión digital nos conduce a reflexionar sobre el carácter de éste en un sentido concreto, a partir del análisis de sus principales contenidos y desarrollos para profundizar en el estudio de su naturaleza en un contexto, el actual, determinado, no solo por el uso de las tecnologías digitales, sino también por los cambios culturales, así como por la evolución del mismo Derecho del Trabajo. Si bien resulta ineludible tomar en consideración el contexto económico-productivo, tratando de no incurrir en la exaltación y determinismo de las tecnologías digitales y de sus usos económico-empresariales más recientes, creemos muy fértil aproximarnos a las líneas de tendencia más actuales en el mundo del trabajo para así comprender mejor los derechos de nueva generación que han sido alumbrados en los últimos años como sucede con el de la desconexión digital.

2. TIEMPO, TRABAJO Y VIDA EN LA *SOCIEDAD DEL RENDIMIENTO*

El laboralismo suele hablar de un muro que separa(ba) la vida laboral de la personal, pero, en rigor, solo se trata de un recurso semántico. Y no solo porque el muro no existe, sino porque tampoco existe una vida laboral independiente de la vida personal. El trabajo es una experiencia que se da en el marco de una vida única, personalísima, por lo que es impropio seguir la literalidad cuando se habla de vida laboral por un lado y vida personal por otro. El muro imaginario que separa ambos aspectos de nuestra existencia es, realidad, una ilustración de una construcción realizada por actores sociales mediante prácticas repetidas a lo largo del tiempo las cuales "no pueden concebirse al margen ni separadamente de los acontecimientos tecnológicos"[7].

El conflicto que subyace en el enunciado en realidad es un conflicto relacionado con el tiempo. Ello obedece a que, en su nivel más básico, el contrato de trabajo representa el intercambio de una remuneración por la capacidad de trabajar durante un periodo de tiempo determinado en el que la persona que presta el servicio se somete un poder jurídico ajeno[8], por lo que cuando la persona trabajadora se pone a disposición del sujeto empresarial no solo entrega su cuerpo, sino también su tiempo, o mejor dicho su soberanía temporal, que constituye la capacidad de elegir cómo distribuir su tiempo[9]. En este sentido, la limitación de la jornada de trabajo ha sido una institución fundamental no solo por sus fundamentos biológicos y

[7] WAJCMAN, J., *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*. Paidós, Barcelona, 2017, p. 231.
[8] CANDAL, Pablo, "La identificación del Derecho". Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2010, Año I, nº 1, Santa Fe, 2011, p. 25.
[9] WAJCMAN, J., *Esclavos del tiempo*…ob. cit., p. 230.

productivos que justificaron su regulación, sino porque se ha constituido en el medio técnico mediante el cual se divide el mundo del trabajo de la esfera personal. No es casualidad que la reducción progresiva del tiempo de trabajo haya sido históricamente la forma de conciliar la vida privada con las obligaciones laborales de las personas que trabajan por cuenta ajena.

Ahora bien, la noción de tiempo de la era moderna se ha caracterizado por la percepción de los hechos de forma sucesiva en determinada línea temporal, al que generalmente se denomina tiempo cronológico y el cual tiene la particularidad de ser medible de forma clara y formal en razón del espacio (modelo espacio-temporal). En este sentido, aquel viejo reloj cuya funcionalidad ha sido destacada en los inicios de la producción fabril por los historiadores de la revolución industrial, no sólo constituía una herramienta para la organización, medición y valoración del trabajo, sino que al establecer el comienzo y la finalización de la jornada de trabajo, también constituía el medio para regular "nuestras vidas en bloques de tiempo y espacio separados"[10], diferenciando claramente la esfera de la vida laboral y la esfera de la vida personal.

Hoy, con el advenimiento de la tecnología digital, que representa "una clara e importante ruptura con respecto a las generaciones anteriores de tecnología mecánica", hemos comenzado a alejarnos cada vez más del modelo espacio-temporal propio de la era industrial, así como de su método de demarcación y ordenamiento en secuencias de acontecimientos. Nuestra actual forma de experimentar el tiempo se basa en instantes inconcebiblemente breves que permiten "el carácter simultáneo de las relaciones sociales" reemplazando el espacio real por procesos realizados en tiempo real[11]. Todo ello ha generado una fragmentación y celularización del tiempo de trabajo que algunos autores describen como "fractalización"[12]. Así, aquella demarcación que aquel viejo reloj realizaba al señalar el comienzo y fin de una jornada parecer comenzar a desaparecer por "la conectividad constante y el alcance global de las tecnologías digitales móviles"[13]. Este fenómeno pone en jaque el modelo espacio-temporal sobre el que se institucionalizó el Derecho del Trabajo y genera distintas problemáticas.

Por un lado, la ya conocida posibilidad de la extensión de la jornada a través del espacio virtual y la posibilidad que los problemas de trabajo desborden o colonicen los tiempos y espacios antaño reservados a la vida familiar[14]. Fenómeno al que suele hacerse referencia en

[10] WAJCMAN, J., *Esclavos del tiempo*…ob. cit. pp. 236-237.
[11] WAJCMAN, J., *Esclavos del tiempo*…ob. cit.
[12] BERARDI, F., *Fenomenología del Fin. Sensibilidad y Mutación conectiva*. Buenos Aires, 2017, p. 223.
[13] WAJCMAN, J., *Esclavos del tiempo*…ob. cit.
[14] SCHOR, J., *La excesiva jornada laboral en Estados Unidos: la inesperada disminución del tiempo de ocio*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 1994.

los textos que abordan el derecho a la desconexión. Pero también, por otro lado, la constante preocupación de los sujetos empresariales por el efectivo uso del tiempo y elementos de trabajo por parte de las personas trabajadoras acorde con el plan productivo empresarial y no con sus intereses personales[15], quien recurre a nuevas modalidades de ejercicio de control, muchas veces desmedidas, vulnerando derechos fundamentales de las personas que trabajan[16]. En este sentido se ha vuelto usual encontrarnos jurisprudencia donde se analiza la afectación del Derecho a la intimidad y privacidad por parte de las empresas ante la implementación de cámaras de seguridad en los puestos de trabajo[17] o cuándo las TIC permiten que el empleador pueda conocer la ubicación de sus dependientes fuera del horario de trabajo[18], entre otros supuestos.

Pero la problemática no se agota en la afectación del derecho a la limitación de la jornada, descanso, intimidad o privacidad que se puede generar con la utilización de las nuevas tecnologías digitales, sino también en el plano cultural.

La digitalización de la vida social y económica está ofreciendo una nueva manera de producción normativa y organización social, donde con carácter general la socialización tiene lugar preferentemente en lo virtual, dando lugar a lo que algunos autores llaman *efecto enjambre*[19] o *proceso de hibridación*, que en el marco del mundo del trabajo no es sino otra forma de designar el campo donde se librará el conflicto sobre el control del tiempo entre trabajo y capital[20], que además de la desaparición de ese muro que separaba la vida laboral y personal genera otras problemáticas . Una de estas problemáticas, es la tendencia a la individualización en las relaciones sociales. La tecnología y su uso forman parte, entonces, de un proceso social y cultural, abierto y dinámico, que incorpora ineludiblemente los principios y valores imperantes en las sociedades donde se desarrolla, albergando la potencialidad de conformar una identidad común a través del fenómeno de la *tecnologización de la vida cotidiana*.

La pérdida de estas identidades colectivas y comunitarias que están deparando las tecnologías digitales se está traduciendo en el ámbito sociolaboral en la progresiva centralidad

[15] Ver JOURDAN MARKIEWICZ, E. J., Las redes sociales y sus efectos sobre la relación laboral, publicado en *RDLSS* 2014-2 (20/01/2014), p. 109.
[16] LIVELLARA, C. A., "Nuevas Tecnologías, Derechos Fundamentales del trabajador y facultades de contralor del empleador", en AAVV., *La relación de trabajo* (ACKERMAN, M. E. y SUDERA, A., Coordinadores), 1ª Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2009, p. 79.
[17] Sindicato de Empleados de Comercio de la Capital Federal vs. Autopistas Urbanas S.A. y otros, de fecha: 26/04/2013, Cámara de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo y Tributario, Sala III.
[18] CNATrab, Sala IX, Pavolotzki Claudio y otros c/ Fischer Argentina SA s/ juicio sumarísimo" de fecha 10/07/2015, publicada en TySS, 2015-881.
[19] HAN, Byung- Chul, En el enjambre, Herder, Barcelona, 2014.
[20] UGARTE CATALDO, J. L., "Derecho a la desconexión digital: editando un nuevo derecho", *Trabajo y Derecho*, Nº 111, Marzo de 2024.

del rendimiento laboral, entendido éste como una actitud de absoluta disponibilidad a los intereses de los sujetos empresariales. De total activación y conexión. Es precisamente esta dinámica la que está provocando en las relaciones laborales una suerte de equiparación entre las personas trabajadoras y las máquinas en las que la conexión digital es el instrumento económico-empresarial que consiente tal asimilación. Una configuración social que, pese a las dosis de euforia que exuda, no comporta mayores espacios de libertad sino nuevas formas de dominación ejercidas normalmente a través de los poderes y controles que consienten las tecnologías digitales[21].

El éxito de estos nuevos dispositivos de control y vigilancia reside en que hay una apariencia de que es la propia persona trabajadora la que se somete a unos ritmos en intensidades de la producción que no solo no se detienen en los límites legales y/o convencionales de la jornada de trabajo, sino que producen una intensificación de las comunicaciones y una mutación cuantitativa y cualitativa de las condiciones de trabajo[22]. Dicha circunstancia, además de obligarnos a revisar los antecedentes de la relación entre tiempo y trabajo[23], nos da la premisa para incluir en el análisis del contexto actual la conformación de la *sociedad del rendimiento*, y entender que la problemática de la hiperconectividad en el mundo del trabajo no solo se expresa en este desborde, expansión o colonización de los tiempos de trabajo durante el tiempo libre o de descanso, sino que expresa una nueva forma de dominación

[21]Una sociedad cuyos pilares culturales son la autoproducción y la explotación de sí mismo que, por lo demás, tiende a rechazar enérgicamente lo diferente, a partir de la sensación de pertenencia que ofrece el consumo financiarizado. Estos procesos de autoproducción y autoexplotación están teniendo como denominador común la pérdida de igualdad y cohesión social, pese a encontramos en la *era digital*, de la que se esperaba que la conectividad articulara a las personas de todo el mundo agrupadas por intereses, aficiones y/o problemas comunes. Sin embargo, lejos de esta expectativa, la conectividad que mayoritariamente parece imponerse en la era digital no ofrece de forma satisfactoria una articulación de la acción social organizada, dando lugar más bien a uniones inestables de sujetos que aparecen conectados con un tipo de consumo, también cultural y político.

[22] Esta estructura social, atravesada por el uso masivo e intensivo de las tecnologías digitales, no consigue, muy al contrario, alejarse del axioma del crecimiento económico constante como base del desarrollo social y económico. Es así, como el capitalismo se presenta, en sus diferentes autodenominaciones (¡anarcocapitalismo!), como el sistema socioeconómico único que permite la adquisición de mayores espacios de libertad, sin desvelar la verdadera naturaleza de éste como generador de formas de esclavitud modernas. En estos términos se expresa la obra de ŽIŽEK, S., *La nueva lucha de clases: los refugiados y el terror*. Anagrama, Bogotá, 2016, pp. 60 ss.

[23] Un binomio cuya conformación ha transitado e incorporado los principios y valores imperantes durante la década de los años 90 del siglo pasado: la satisfacción de las necesidades económico-empresariales como vía de desarrollo económico y social. La transición del sistema de producción, del fordismo al postfordismo, ha servido de justificación general desde entonces para ensanchar la capacidad de reacción empresarial, permitiendo adaptar el tiempo de trabajo a las exigencias de una demanda que se ha declinado en constante fluctuación. La normativa laboral, a través de las sucesivas reformas introducidas, ha perseguido infatigablemente dotar a los sujetos empresariales de dosis cada vez mayores de flexibilidad en materia de tiempo de trabajo. Con ello, no solo hemos asistido a un progresivo fenómeno de fragmentación de los tiempos sociales, de trabajo, de descanso y de ocio, sino sobre todo a una expansión e internalización de la subordinación de las personas trabajadoras a los ritmos de la producción y, por tanto, a los poderes empresariales. Este proceso ha sido descrito de forma muy rigurosa, entre otros, por SUPIOT, A., *Crítica del Derecho del Trabajo.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes y Estudios, nº 11, Madrid, 1996.

que, incluso y sobre todo, afecta a las personas que trabajan durante la misma jornada, dando paso a nuevas formas de violencia del poder privado.

3. HIPERCONECTIVIDAD DIGITAL Y VIOLENCIA DEL PODER PRIVADO EMPRESARIAL

Seguramente para quienes asocian la violencia a la aplicación de la fuerza física, verbal o psicológica les pueda parecer difícil asociar la hiperconexión con la violencia. Pero la violencia es *"un fenómeno sumamente difuso y complejo"*, cuya identificación está siempre "*influida por la cultura y sometida a una continua revisión a medida que los valores y las normas sociales evolucionan"*[24].

Parece interesante en este aspecto el trabajo de Byung-Chul Han, para quien existen distintos estadios de transformación o etapas de la violencia[25].

Una primera etapa antigua o arcaica, que abarca desde la prehistoria hasta parte de la edad moderna que han identifica como *sociedad de la soberanía*, en el cual el ejercicio de la violencia era físico, visible, frontal, directo, real. En esta época ejercer la violencia era sinónimo de ejercer el poder y su puesta en escena era un "elemento central y constitutivo de la comunicación social"[26], por lo que su ejercicio se realizaba de forma pública, en las plazas, en los altares. Estamos en presencia de una sociedad sangrienta. En esta etapa la violencia física era el medio "natural" para lograr determinados objetivos e imponer voluntades. La violencia constituía una parte de la comunicación social, de allí que no solo se ejercitara, sino que también se exhibía en ese *teatro de la crueldad*[27]. El mundo del trabajo tiene sus ejemplos. Tan antiguos como las pirámides y la esclavitud, tan moderno como la trata y el trabajo forzoso.

Luego sobrevino una segunda etapa, que podríamos ubicar en la modernidad, cuando la violencia comienza a expresar otra fisonomía. La modernidad con su sociedad disciplinaria tiene su forma propia de ejercicio de la violencia. En este segundo estadio, la violencia deja de ser parte de la comunicación política y social, y se retira a espacios mentales íntimos, "subcomunicativos, subcutáneos, capilares". Se desplaza "de lo visible a lo invisible; de lo directo, a lo discreto; de lo físico, a lo psíquico; de lo material, a lo mediado; de lo frontal, a lo viral. Su modo de actuación ya no pasa por la confrontación, sino por la contaminación, no hay

[24] En un sentido muy similar, BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J., *El despido o la violencia del poder privado.* Trotta, Madrid, 2009.
[25] HAN, B-CH., *Topología de la violencia*, Herder, 2016, Barcelona.
[26] HAN, B-CH., *Topología…* ob. cit., p. 18.
[27] "El señor ostenta su poder imponiendo la muerte por medio de la sangre. El teatro de la crueldad, que tiene lugar en las plazas públicas pone en escena su poder y dominación. La violencia y la puesta en escena teatral son una parte esencial del ejercicio del poder y la dominación" HAN, B- CH., *Topología…* ob. cit. p. 16.

ataques directos, sino infecciones subrepticias"[28]. En la modernidad, la inteorización física es uno de los "desplazamientos topológicos fundamentales de la violencia"[29]. Como decía Foucault al describir las características del castigo moderno, en la modernidad el castigo recae "sobre el alma más que sobre el cuerpo"[30]. No es casualidad que justamente sea en este periodo histórico, donde el derecho del trabajo del siglo XX nace, evoluciona con la fisonomía que se conoce actualmente. Una fisonomía funcional a esa sociedad disciplinaria. Las similitudes de los sistemas carcelarios, las escuelas y las fábricas responden a un modelo de organización y control espacio temporal de vigilancia recurrentemente representado (y resumido) en el panóptico de Bentham.

Para esta línea de investigación, hoy nos encontramos transitando una nueva mutación en la evolución de la violencia.

Entre la sociedad de la soberanía y la sociedad disciplinaria existe un punto en común: en ambas la violencia es un concepto intersubjetivo. Es decir, un fenómeno que se produce como consecuencia de una acción u omisión que un sujeto ejerce sobre otro. En sociedad soberana, su principal expresión era física, en la sociedad disciplinaria psíquica, pero indudablemente de un sujeto a otro. En la sociedad tardo moderna, el ejercicio de la violencia cambia su fisonomía, ya que el sujeto de la sociedad de rendimiento "está libre de un dominio externo que lo obligue a trabajar o incluso lo explote. Es dueño y soberano de sí mismo". Pero "la supresión de un dominio externo no conduce hacia la libertad, más bien hace que la libertad y coacción coincidan. Así el sujeto de rendimiento se abandona a la libertad obligada o a la libre obligación de maximizar el rendimiento. El exceso de trabajo y rendimiento se agudiza y se convierte en autoexplotación. Esta es mucho más eficaz que la explotación por otros, pues va acompañada de un sentimiento de libertad. El explotador es al mismo tiempo el explotado"[31].

Y ello, se produce en razón del discurso de la positividad, pues la *sociedad de rendimiento* "se caracteriza por el verbo modal poder (posibilidad) sin límites. Su plural afirmativo y colectivo. *Yes, we can* expresa precisamente su carácter de positividad. Los proyectos, las iniciativas y las motivaciones reemplazan a la prohibición, el mandato y la ley…"[32]. Así se genera una interiorización y mutación de la violencia: "*de visible a invisible, de frontal en viral, de directa en mediada, de real en virtual, de física en psíquica, de negativa*

[28] HAN, B- CH., *Topología*… ob. cit. p. 9.
[29] HAN, B- CH., *Topología*… ob. cit. p. 19.
[30] BONNOT DE MABLY, G., "De la legislación o los principios de las leyes" (París, 1789, T. IX) p. 36. Citado por FOUCAULT, M., *Vigilar y castigar*, Siglo veintiuno, Buenos Aires, 2015, p. 26.
[31] HAN, B.-CH., *La sociedad del cansancio*. Herder, Barcelona, 2017, pp. 30 y 31.
[32] HAN, B-CH., *La sociedad del cansancio*. Herder, Barcelona, 2017, p. 26.

en positiva…"[33].

Esta innovación de la violencia no solo es un fenómeno revelado por la filosofía, sino también por el Derecho. Hace ya varios años los sistemas jurídicos han tomado nota de estas nuevas expresiones y ya no solo identifican como violencia a aquellos comportamientos individuales de agresión física, verbal o psíquica que quieren imponer relaciones de dominio sobre otros sujetos, sino también otras prácticas o comportamientos, que aún, no mediando siquiera intención, generan daños. Un claro ejemplo de ello es la violencia simbólica de la que tanto se habla en las distintas disciplinas con perspectiva de género. Esa violencia arranca sumisiones que ni siquiera se perciben como tales apoyándose en "expectativas colectivas", en "creencias socialmente inculcadas", y que hemos observado con claridad en los estereotipos de género. En efecto, es vasta la literatura actual que nos refleja cómo los estereotipos de género "derivan en un modelo de masculinidad, el cual impone la idea que solo hay un modo de ser varón"[34] que indica cómo debemos comportarnos, pensar e inclusive gestionar los sentimientos. Se trata de mandatos incorporados a través de distintos procesos de socialización. Esta violencia simbólica, actualmente reconocida por diferentes sistemas normativos[35], nos indica una mutación de la concepción jurídica de la violencia, que no se limita a su acepción subjetiva, es decir que no está necesariamente motivada en la intención de las personas, sino que también puede ser objetiva, inserta en la estructura social, invisibilizadas por el *habitus*, la costumbre, los estereotipos sociales. Una violencia que no sólo reprime, sino que produce subjetividades. Es que, como se expresaba en la *Teoría general*, "creemos ser libres, pero en realidad estamos encerrados en una tupidísima red de reglas de conducta, que desde el nacimiento y hasta la muerte dirigen nuestras acciones" y el derecho constituye la parte más "notable" o "sobresaliente"[36], pero no la única.

El mundo del trabajo también tiene sus estereotipos "ideales" ¿Cuál es la representación que existe en el imaginario colectivo de un buen trabajador? ¿De una buena trabajadora? ¿Cuál es el estereotipo del trabajador industrial? ¿Y del trabajador postindustrial? En el ámbito de

[33] HAN, B- CH., *Topología*… ob. cit. pg. 9.
[34] BATTAGLIA, Roberto, Reflexiones desde una visión integradora entre la psicología y el derecho: Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, la violencia laboral y las masculinidades, Grupo de Estudios de Derecho Social, La Revista N° 4, Perspectiva de Género en el Derecho Laboral, (VIDAL, Verónica Vidal y KUTTER, Guillermo, directores) Microjuris, Buenos Aires, 2023, pg. 55. Disponible en http://admin-microjuris.com/revistas/geds/Geds_04.pdf
[35] La violencia simbólica a la que hace referencia el art. 5, inciso 5 de la Ley Argentina 26485 es un claro ejemplo. Sostiene expresamente la norma: "Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer: (…) Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad".
[36] BOBBIO, N., *Teoría General del Derecho*. Ed. Temis, Bogotá - Santiago de Chile, 2015, p. 4.

producción y servicios, hace tiempo que se viene hablando de que las empresas de hoy requieren un trabajador con movilidad (capacidad para poder moverse), ubicuidad (calidad de ubicuo, omnipresencia) y disponibilidad (calidad de estar disponible) *full time* (*full life*, dicen en algunos sitios) siempre dispuesto a conectarse y trabajar. Una concepción de una nueva disponibilidad que se resume con el acrónimo *"ATAWAD"* (*AnyTime, AnyWhere, Any Device*), o "*mobiquité*" terminología con la que Xavier Dalloz resumió esas cualidades modernas[37]. Todo parece indicar que el mundo del trabajo tiene sus propios estereotipos con representaciones en el campo del deber que nos acercan muchísimo a aquella *sociedad del cansancio o rendimiento*.

Frente al "exceso de positividad" que resulta de la necesidad sistémica de nuestro modo de organización social, donde la "superproducción, superrendimiento o supercomunicación"[38] son el eje del sistema, llevándonos hacia ese "frenesí de socialización forzada"[39], la hiperconectividad con el trabajo debe ser considerada como un factor de riesgo indudablemente. No es casualidad que en la Reunión de Expertos de la OIT del año 2016, se destacara que los instrumentos que aborden la problemática de la violencia y acoso en el mundo del trabajo deberían ser lo suficientemente flexibles para poder abordar las diferentes formas de violencia que se manifiestan en la cotidianidad y "responder asimismo a los nuevos riesgos y desafíos que pueden conducir a la violencia y acoso en el mundo del trabajo, como los que surgen como consecuencia de la evolución de las modalidades de trabajo y de la tecnología"[40]. Y es lógico, diversos estudios demuestran que los nuevos riesgos asociados al trabajo atravesado por la hiperconectividad son múltiples. Por un lado tenemos los efectos crónicos de la fatiga, las enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y estados de salud mental que implican niveles altos de ansiedad, depresión y trastornos del sueño[41]. Por otro lado, el uso irresponsable de las TICs puede generar adicciones conductuales -la tecnoadicción y la nomofobia presentan un perfil clínico similar al de las adicciones químicas o drogodependencias-, así como la tecnofobia, tecnofatiga, tecnoansiedad, tecnoestrés[42], hasta trastornos musculoesqueléticos[43], lesiones oculares, riesgos asociados al sedentarismo, y hasta

[37] ARESE, C., *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.
[38] HAN, B-CH., *La sociedad del cansancio*, ob. cit., p. 21.
[39] BERARDI, F., *Fenomenología del Fin. Sensibilidad y Mutación conectiva.* Caja Negra, Buenos Aires, 2017, p. 48.
[40] OIT, Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Ginebra, 2016, p. 45.
[41] Tal es la evidencia que el informe de 2019 de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: Trabajar para un futuro prometedor, OIT, 2019, disponible el www.ilo.org.
[42] MELLA MÉNDEZ, L., "Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores". *Trabajo y Derecho*, 2016, nº. 16, pp. 32-33.
[43] Resulta interesante comprobar el contenido de las campañas de sensibilización que al respecto lleva a cabo el

riesgos de sobreexposición a las ondas electromagnéticas[44].

Actualmente, el Convenio 190 de la OIT identifica a la violencia con comportamientos o prácticas que causen o sean susceptibles de causar daños[45]. Y como vimos la hiperconectividad constituye una práctica susceptible de causar daños. Por ello decíamos al comenzar este trabajo que la desconexión digital no solo debe ser vista desde la perspectiva de la jornada de trabajo, sino también desde la obligación empresarial vinculada a los deberes de prevención, seguridad e indemnidad. Una organización de trabajo que haga uso de la hiperconectividad es responsable de las consecuencias perniciosas que ello genere, por lo que debe llevar adelante todas las acciones que sean necesarias para prevenir los efectos negativos que la misma pueda generar en la vida de las personas que trabajan para su beneficio. No hacerlo constituye un acto de violencia.

4. HACIA LA ESENCIALIDAD DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL: LA LIMITACIÓN EFECTIVA Y SEGURA DE LA CONEXIÓN DIGITAL

Entender la hiperconectividad como un factor de riesgo psicosocial y su falta de tratamiento adecuado como un acto de violencia nos abre otra perspectiva de abordaje, más afín a la tradición iuslaboralista. Una perspectiva más *protectora* que prohibitiva, pues no se trata de prohibir, al menos no solamente, pues tal como lo han demostrado los estudios de las Clínicas del Trabajo, las prohibiciones también son insuficientes en el mundo del trabajo[46].

La limitación efectiva de la conexión digital no se logra imponiendo a los empresarios la prohibición de comunicaciones fueras de la jornada o de tomar represalias por la falta de respuestas. Para hacer efectivo un uso responsable de la conectividad se debe llevar adelante un conjunto de esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos[47] -conocidos con el nombre de *buenas prácticas empresariales*- que deben llevarse adelante para la generación de ambientes de trabajo saludables que propicien el trabajo digno.

Institucional Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. https://www.insst.es/documentacion/espacio-monotematico/desconexion-digital .

[44] ARAGÜEZ VALENZUELA, L., "El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital", en AAVV (Miranda Boto, J. M., Director), *El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*. Cinca, Madrid, 2018, p. 393.

[45] Recuérdese que el artículo 1 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, conceptualiza la violencia como *"un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico".*

[46] "El operario hace trampa para poder hacer lo mejor posible en el tiempo más corto posible a pesar de los incidentes e imprevistos", en DEJOURS, C., *El sufrimiento en el trabajo*, Topía, Buenos Aires, 2015, p. 11.

[47] CARRASCO GONZALEZ, Ana Maria; DE LA CORTE, Cecilia; LEON RUBIO, Jose Maria, "Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el Burnout y el Estrés laboral", publicado en Revista Digital de Salud y Seguridad en el trabajo, N° 1, 2010, pgs. 1/22.

El Convenio 190 de la OIT y su recomendación, constituyen un instrumento diseñado especialmente para ello. En este sentido, el art. 9 de dicho Convenio establece que los empleadores deben "identificar los peligros y evaluar los riesgos… adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos", así como "proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes…".

Se trata de identificar, adoptar medidas, controlar, informar, capacitar, visibilizar. Este tipo de acciones, son indispensables para evitar que las personas que trabajan incurran en usos abusivos de las TICs. Entender la hiperconectividad con el trabajo como un nuevo tipo de violencia, sistémica, estructural, positiva, extremadamente sutil, invisibilizada por las prácticas sociales, nos permite una concepción más robusta de la desconexión digital. Una concepción que no solo prevé obligaciones de "no hacer" -como es no remitir comunicaciones fuera del horario- sino también obligaciones de "hacer", compeliendo a todos los actores sociales a trabajar para establecer pautas de conductas concretas para que las empresas, los directivos y las personas trabajadoras lleven adelante una política de actuación interna a fin de visibilizar, concientizar y capacitar a todas las personas que participan de la comunidad laboral para la modificación de ciertos hábitos donde se oculta la problemática[48].

Además, entender que la esencialidad de este nuevo derecho no está vinculada exclusivamente con la limitación de la jornada y la garantía de descanso, sino que ello constituye un medio a fin de lograr un objetivo mayor -preservar la salud de las personas que trabajan y ambientes de trabajo libre de violencia- nos plantea un dilema que los juristas del trabajo no podemos obviar. Solemos ampararnos en el derecho a la desconexión digital como un dispositivo que tiene como objetivo asegurar un tiempo de descanso seguro y saludable fuera de la jornada de trabajo. Como un nuevo muro[49] que tiene por finalidad evitar que las situaciones laborales de *hiperconectividad con el trabajo*[50], pero no consideramos la garantía de la seguridad y salud dentro de la jornada.

Existe un modo de entender los derechos en los que causa y finalidad adquieren una

[48] BENÍTEZ, O.E., "La trazabilidad del derecho a la desconexión digital", en la obra colectiva Derecho a la desconexión, perspectiva y reflexiones para el caso chileno (Rodrigo Azocar Simonet, Director), Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
[49] UGARTE CATALDO, J. L., "Derecho a la desconexión digital… Ob. cit.
[50] "Se podría definir la desconexión digital como aquella que se encarga de limitar el uso de las tecnologías de la comunicación fuera del horario laboral (no recibir llamadas, correos electrónicos, etc.)". En LÓPEZ JIMÉNEZ, J.M. y LEDO, F., "La naturaleza jurídica de la desconexión digital y su relación con el teletrabajo", en AAVV (TRUJILLO PONS, F., Dir.), *Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado.* Aranzadi, Navarra, 2023, pp. 31 ss.

relevancia preponderante junto a los aspectos formales del procedimiento de creación normativa. En nuestro caso, ello alcanza una interpretación del derecho a la desconexión digital que necesariamente se distancia de la idea de que su contenido se limite exclusivamente a lo formalmente dispuesto en la norma emanada. Bien al contrario, acotar con cierta rigurosidad la esencia misma del derecho a la desconexión digital exige tomar en consideración la causa y finalidad del derecho que, en última instancia, buscaría nombrar jurídicamente la necesidad subyacente de aquél. En otras palabras, el bien jurídico tutelado.

La comprensión del derecho a la desconexión digital solamente como un *remake* del derecho a la jornada limitada y descanso resulta, a todas luces, insatisfactorio desde los postulados más esenciales de la protección de la seguridad y salud laboral y, por tanto, de la normativa de prevención de riesgos laborales. Repárese en que tanto la Directiva Marco sobre seguridad y salud en el trabajo como la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, definen la prevención como "el conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o de disminuir los riesgos profesionales"[51], teniendo esta normativa por objeto la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo[52]. La acción preventiva se dirige, pues, a mejorar las condiciones de trabajo como medio imprescindible para asegurar eficazmente la seguridad y salud de las personas trabajadoras. En este sentido, se ha de recordar que la normativa entiende como condición de trabajo "cualquier característica que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud", entre las que se incluye expresamente las "características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador"[53]. Además, la configuración jurídica del deber empresarial de protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras comporta no sólo la evaluación, planificación y adopción, en su caso, de medidas de prevención, sino también una acción de vigilancia del correcto uso de éstas por parte de la persona trabajadora[54].

[51] Art. 3 de la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y 4.1 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
[52] Art. 2.1 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
[53] Art. 7.d) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
[54] En este sentido se manifiesta el art. 15.4 de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: "La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras".

CC BY

Todo ello se traduce, en términos de principios de la acción preventiva, en combatir los riesgos en su origen. En el caso de la desconexión digital implica ineludiblemente planificar la prevención de riesgos laborales "buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo"[55]. Esto es, reconocer la obligación de los sujetos empresariales de planificar las conexiones de modo tal que las personas trabajadoras ostenten el correlativo derecho, en términos de indemnidad, de gozar de un tiempo de descanso, pero también de condiciones de trabajo seguras y saludable en lo que al riesgo laboral de la *hiperconectividad* se refiere. No cabe entender cumplido satisfactoriamente la obligación general del empresario de asegurar eficazmente la seguridad y salud de las personas trabajadoras a través de una planificación preventiva-empresarial en la que se prevea sin más la limitación de las comunicaciones digitales entre sujetos empresariales y personas trabajadoras durante los periodos de descanso, puesto que, de este modo, no se hace frente a los riesgos asociados a la *hiperconectividad*, trasladando además a la persona trabajadora la concreción de su derecho a la seguridad laboral.

En la medida en que existiera una necesidad empresarial de continuar la planificación de la actividad productiva mediante comunicaciones durante los periodos de no trabajo, el cuidado de la salud de la persona trabajadora, desde el punto de vista de la conectividad, recaería en su voluntad condicionada. Por ello, la evolución y coyunturas del cumplimiento de tales tareas durante la jornada laboral condicionan ineluctablemente las comunicaciones durante los lapsos de no trabajo. En términos concretos, la causa de que tengan lugar comunicaciones digitales entre los sujetos empresariales y las personas trabajadoras durante los periodos de no trabajo reside en una incorrecta organización de la actividad productiva durante la jornada laboral.[56]

Pero, además, resultaría contradictorio abordar la función preventiva de la responsabilidad asegurando un descanso libre de riesgos de *hiperconectividad* sin que se haya planificado las actuaciones necesarias para atajar este riesgo durante el desarrollo de la jornada laboral. Además, no hacer lugar al tratamiento preventivo de este riesgo laboral durante la jornada de trabajo arroja como consecuencia, una alta probabilidad, de un cumplimiento estrictamente formal de la normativa legal y/o convencional de la obligación empresarial de la

[55] En concreto los expresados en el art. 15.1.c) y g) de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
[56] Excepto situaciones muy concretas de siniestros o situaciones de similar urgencia, que normalmente vienen determinados por la intervención de la negociación colectiva.

CC BY

desconexión digital, no evitándose o reduciendo al mínimo posible la materialización de los daños para la salud de las personas trabajadoras que aquel riesgo tiene asociado.

Por ello, se ha de indagar, en relación con la acción preventiva en el seno de la actividad productiva, si esta formulación es adecuada a las previsiones de la normativa de prevención de riesgos laborales de prever y planificar el descanso seguro y saludable en este ámbito sin hacer lo propio en relación con el tiempo y la intensidad de trabajo resulta.

En este punto, resulta interesante destacar que existe otra característica vinculada al intercambio que se produce durante la ejecución del contrato de trabajo postmoderno, en ese sistema híbrido a que hace referencia la doctrina especializada.

Ya hemos hecho referencia al hecho de que la sociedad actual nos presenta un mundo cada vez más organizado en base a flujos (flujos de mercaderías, de personas, de dinero y sobre todo de información) que parecen disolver el tiempo secuencial organizado en base al espacio invitándonos a una "práctica social que aspira a negar la secuencia para instalarnos en la simultaneidad perenne y la ubicuidad simultánea"[57]. Como vimos, ello genera la problemática de la *fractalización* de la jornada. La cual presenta dos dimensiones de análisis. Por un lado, la ya referida fragmentación de la jornada de trabajo, en células de tiempo breves -y muchas veces inconmensurables- pero también, por otro lado, a la intensificación de la carga mental necesaria para el desarrollo de las tareas u objetivos. En efecto, el exceso y aceleración de intercambios y estímulos comunicativos e informativos, algo perfectamente configurable durante la jornada de trabajo, pueden producir efectos patológicos severos en las personas.

Imagínese un trabajo donde la persona está trabajando y está expuesta constantemente a requerimientos de información y/o respuestas, al punto tal que le sea difícil terminar con algunas de las tareas que forman parte de sus responsabilidades, donde debido a los estímulos recibidos por la hiperconectividad no pueda enfocar atención en determinada tarea o deba hacerlo en tareas diferentes en forma simultánea. Ese contexto, es fácilmente configurable en el trabajo de la actualidad. Es más, la práctica del *multitasking* o multitarea[58], generalmente representada con la imagen de una persona con muchos brazos, con teléfonos, computadoras, *tablets*, etc… y que hace referencia a la habilidad de las personas para la realización de tareas de forma simultánea, alternando de una a otra en cuestión de milisegundos y sin perder tiempo en este proceso, ha sido durante los últimos años una de los atributos valorados por muchas empresas en razón de los criterios de eficiencia y productividad que ellos le generaba. Sin

[57] CASTELLS, M., "Internet y la sociedad red". *Revista cultural*, nº 43, 2006.
[58] Resulta interesante que dicha expresión se remonta a 1965, cuando IBM especificara las funcionalidades de uno de sus nuevos sistemas: el System/360.

embargo, hoy distintos estudios han demostrado que dicha práctica puede ser nociva para la salud de las personas[59].

No es casualidad que las últimas regulaciones en materia de jornadas reducidas o insalubres están vinculadas con temáticas vinculadas a la hipercomunicación.

La aceleración de los intercambios informativos está produciendo un efecto patológico en la mente humana. Es que los individuos no estamos en condiciones de procesar conscientemente la inmensa y creciente masa de información que entra a través de nuestros dispositivos electrónicos en nuestra mente, "sin embargo, parece que es indispensable seguir, conocer, valorar, asimilar y elaborar toda esa información si se quiere ser eficiente, competitivo, ganador…"[60]. Hoy se habla de la economía de la atención[61], donde se presenta justamente a esta facultad cognitiva como un recurso valioso y escaso ¿No es ya tiempo de que el Derecho del Trabajo comience a preocuparse por el cuidado y valor de dicha facultad cognitiva de las personas que trabajan? ¿Por qué no sería exigible una conectividad saludable inclusive durante la misma jornada de trabajo?

En las respuestas a estos interrogantes es donde se puede reconocer lo que denominamos la esencialidad del derecho a la desconexión digital[62] que habría de ser reformulado en términos más rigurosos como el derecho a la limitación efectiva y segura de la conexión digital[63]. Esta

---

[59] Parece muy interesante, en este sentido, las publicaciones de la Academia del Banco Santander, donde se hace referencia a las ventajas y desventajas del multitashking, afirmando, por un lado: "¿Qué es lo que alegan los detractores del multitasking? Los inconvenientes de la multitarea engloban desde la disminución en el uso de la memoria de trabajo hasta una mayor tendencia a distraerse, el aumento en la probabilidad de cometer errores y omitir información importante, así como la dificultad para analizar y comprender la prioridad y el estado real de los proyectos, lo que, en última instancia, conduce a una disminución en la productividad. En este sentido, de acuerdo con las investigaciones de Gerald Weinberg, recopiladas en Quality Software Management, cuando se llevan a cabo cinco tareas en modo multitasking, se pierde el 75% de la productividad por el desgaste mental que supone. Además, también puede afectar a la salud mental, dado que la multitarea aumenta los niveles de cortisol, la conocida como hormona del estrés, aumentando el agotamiento y las probabilidades de caer en el síndrome de burnout".
Pero también: "Por el contrario, también hay investigaciones que ponen de relieve los beneficios del multitasking que es bien gestionado. Así, si bien puede disparar el cortisol, también provoca un aumento de la dopamina, la hormona de la felicidad. El hecho de conseguir diferentes logros gracias a la multitarea y sentirse capaz de poder con todo puede desembocar en una gratificante sensación de satisfacción y motivación" (https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/multitasking-que-es.html).
Lo que no se analiza en esa publicación es que cuando la actividad que libera dopamina se realiza en exceso, puede generar conductas adictivas, lo cual propiciaría la adicción al trabajo (https://www.upb.edu.co/es/central-blogs/salud-y-bienestar/que-es-dopamina-como-influye-nuestro-bienestar).

[60] BERARDI, F., *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global.* Traficantes de sueño, Madrid, 2015, p. 25.

[61] DAVENPORT, TH. y BECK, J., *La economía de la atención: El nuevo valor de los negocios*. Paidós, Barcelona, 2002.

[62] En este sentido, CONTRERAS UGARTE, J. V., "Derecho derrengado y la esencialidad filosófica del Derecho", *El Basilisco. Revista de materialismo filosófico*, número 58, 2023, pp. 42 ss (disponible en https://www.fgbueno.es/bas/bas58f.htm)

[63] Se habla de la esencialidad del contenido del derecho para hacer referencia a aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, aquel que da sentido jurídico al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos.

denominación del derecho trasciende el aspecto puramente escolástico para adentrarse en el análisis de éste desde una perspectiva omnicomprensiva del riesgo de la *hiperconectividad* y las consecuencias dañinas que para la seguridad y salud de las personas trabajadoras puede acarrear de no ser entendido y limitado correctamente. De ahí, que la limitación efectiva y saludable de la conexión digital encuentre necesariamente sus manifestaciones jurídicas dentro y fuera de la jornada de trabajo.

5. CONCLUSIÓN

"El escritorio de una casa se parece mucho al living de una oficina, el uniforme de trabajo se asemeja cada vez más a la ropa de entrecasa. El trabajo antiguamente delimitado por el tiempo y el espacio se ha expandido hasta absorberlo todo…" decía una convocatoria a un seminario que buscaba reflexionar sobre el significado del trabajo para el hombre moderno.

En este contexto, que parece ser el comienzo de la era del trabajo descarnado de la época del *software*[64], el derecho a la desconexión digital suele ser presentado como el nuevo muro que divide la vida personal de la laboral, un nuevo muro ahora virtual y que hay que volver a construir. De allí que el derecho a la desconexión sea considerado un instituto que solo opera en el tiempo de no trabajo, y que la hiperconectividad durante la jornada sea un punto ciego donde ni la legislación especial, ni la doctrina hacen foco.

Sin embargo, el presente continuo del Derecho del Trabajo, aquel que conforma el futuro del trabajo, se destaca hoy, si se nos permite la expresión, por el carácter mestizo del conjunto de derechos y técnicas jurídicas que en tiempos recientes están llenando su contenido. Un mestizaje consistente en la creación y reconocimiento de derechos de ciudadanía dispuestos también para su concreción y desarrollo en el radio de acción jurídico-laboral. Una suerte de sincronización entre *fuera* y *dentro* del espacio-tiempo del trabajo productivo que reconoce derechos a las personas trabajadoras tales como la previsibilidad, la transparencia, la marentalidad/parentalidad y, a nuestro juicio, la desconexión digital como consecuencia de la desmaterialización de los procesos sociales que hasta hace relativamente poco tiempo se explicaban en torno a una fisicidad concreta, lugar de trabajo, como condición de su propia existencia[65].

Los derechos apenas mencionados se declinan en términos de ciudadanía dentro y fuera

[64] BAUMAN, Z., *Modernidad Líquida*. Paidós, Buenos Aires, 2007, p.130.
[65] BAYLOS GRAU, A., "El futuro de las normas del trabajo que queremos". Contribución a la Conversación IV. OIT (2019) La Gobernanza del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548608.pdf.

del espacio empresa como técnica preferente de la regulación de condiciones de trabajo haciendo hincapié en la relación tiempo, trabajo y vida desde una concepción que desborda la estricta condición de trabajador/a. A nadie se le escapa la comprensión de que en estos derechos el fin de su regulación se coloca en la mejora de las condiciones de la vida ciudadana sin que su contenido albergue una concreción normativa de los derechos laborales implicados *stricto sensu*, necesitando ineluctablemente para ello la intervención de la autonomía colectiva e individual en una dialéctica reformulada que asegure a la persona trabajadora mayores espacios de expresión de integración de su proyecto vital en el contrato de trabajo, como destacadamente ocurre en la determinación de las fuentes de regulación en la modalidad contractual del trabajo a distancia[66]. Esta interpretación de la nueva generación de derechos en el ámbito laboral, entre los que ubicamos el derecho a la desconexión digital, pretende no incurrir, muy al contrario, en el análisis *líquido* de una sociedad que supera la centralidad del trabajo en la construcción de la ciudadanía social. Se trata más bien de afirmar y tomar conciencia en calidad de *iuslaboralistas* de la existencia de ciertos derechos cuyo análisis teórico y práctico resulta incompleto e insatisfactorio si tiene lugar únicamente entre los muros de los lugares o tiempos de trabajo. Con ello, se reivindica una centralidad del trabajo que se *asoma a la ventana de la vida*[67] fuera de los lugares de producción, aunque hoy no se tenga la seguridad absoluta de a qué nos referimos exactamente con los lugares de la producción[68].

A nuestro modo de ver, este entendimiento de la evolución más reciente del Derecho del Trabajo permite evitar interpretaciones sesgadas o equívocas sobre la finalidad y contenidos de derechos tan cruciales hoy como el derecho a la desconexión digital. Es por ello, que se ha de entender que el derecho a la desconexión digital se proyecta necesariamente dentro y fuera del trabajo, y no solo como un derecho laboral, sino como un derecho fundamental[69] del que no solo deben gozar las personas que trabajan de forma dependientes o protegidas por las regulaciones que establecen límites a la jornada, abarcando un ámbito de aplicación más amplio que la generalidad de los regímenes laborales, tal como lo hace el Convenio 190 de la OIT. Por ello no resulta posible desgajar unos tiempos (de trabajo) de otros (de descanso) en el disfrute

[66] En este sentido, TRILLO PÁRRAGA, F., *Derecho del Trabajo digital: trabajo a distancia y teletrabajo.* Bomarzo, 2023, pp. 43-51.
[67] Esta expresión la tomamos en préstamo de MARIUCCI, L., "Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro. I Working Papers, Università degli Studi di Catania, 2005. Disponible en http://aei.pitt.edu/103045/1/27.pdf.
[68] Véase RITZER G., "Prosumer capitalism", *The Sociological Quarterly,* Volume 56, Isuue 3, June 2015, pages 413-580. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/tsq.12105. Una aproximación interesante al análisis del *prosumo* se encuentra en BARBA DEL HORNO, M., "Prosumo, alienación y explotación. Reflexiones en torno al trabajo digital. *Lan Harremannak*, nº 45, 2021
[69] UGARTE CATALDO, J. L., "Derecho a la desconexión digital…", ob. cit., pp. 10-12.

y concreción de éste que persigue en términos generales proteger a las personas frente a los efectos negativos del uso intensivo y prolongado de las tecnologías digitales.

Una comprensión en sentido opuesto a la que aquí se argumenta, ha llevado a atribuir un carácter *esnobista* a la desconexión digital por entender que se trata meramente de una manera de renombrar un derecho clásico como es el derecho al descanso[70], donde aquella en realidad constituye una garantía del disfrute pleno de éste. Sin pretender cuestionar del todo la instrumentalidad del derecho a la desconexión digital, puesto que a su través se alcanzan objetivos de carácter social relacionados con otros derechos como el descanso, la salud, la libertad de expresión o la intimidad, resulta excesivamente reduccionista negar su naturaleza y carácter como derecho. Desconcierta, además, la lectura homogénea que del derecho a la desconexión digital se ha realizado, entendiendo que el campo de acción e intervención de este derecho se limita a la duración del tiempo de descanso diario, semanal y/o anual, cuando los riesgos asociados a la hiperconectividad se han demostrado en especial peligrosos precisamente durante el desarrollo de la prestación de trabajo[71]. El derecho a la desconexión digital alberga diferentes finalidades y funciones no limitándose estrictamente a la de evitar la injerencia del poder privado empresarial durante los tiempos de descanso, sino desplegando también su aplicación práctica como derecho de las personas trabajadoras en el desarrollo de la relación de trabajo. En términos concretos, nos referimos a la posibilidad de la persona trabajadora a recurrir a la desconexión digital durante el desarrollo de la relación de trabajo si ello fuera necesario desde el punto de vista de la protección eficaz de su seguridad y salud.

REFERÊNCIAS

ARAGÜEZ VALENZUELA, L., “El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital”, en AAVV (Miranda Boto, J. M., Director), *El derecho del trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones*. Cinca, Madrid, 2018.

ARESE, C., *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.

BATTAGLIA, Roberto, Reflexiones desde una visión integradora entre la psicología y el derecho: Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, la violencia laboral y las masculinidades, Grupo de Estudios de Derecho Social, La Revista N° 4, Perspectiva de Género en el Derecho Laboral, (VIDAL, Verónica Vidal y KUTTER, Guillermo, directores) Microjuris, Buenos Aires, 2023, pg. 55. Disponible

[70] En este sentido, MOLINA NAVARRETE, C., “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “desconexión digital”, garantía del derecho al descanso”, *Temas Laborales,* núm. 138, 2017, pp. 249-283.

[71] Un reciente trabajo en la materia que muestra un examen detallado y riguroso de los riesgos psicosociales y físicos asociados a las tecnologías digitales, aunque desde una perspectiva más amplia, se encuentra en GARCÍA SALAS, A. I., “La adaptación de los deberes de prevención de riesgos laborales a los riesgos derivados de la incorporación de nuevas tecnologías en la empresa”. *Trabajo y Derecho,* nº 108, diciembre de 2023, pp. 3-5.

en http://admin-microjuris.com/revistas/geds/Geds_04.pdf

BAUMAN, Z., *Modernidad Líquida*. Paidós, Buenos Aires, 2007.

BAYLOS GRAU, A. y PÉREZ REY, J., *El despido o la violencia del poder privado.* Trotta, Madrid, 2009.

BAYLOS GRAU, A., "El futuro de las normas del trabajo que queremos". Contribución a la Conversación IV. OIT (2019) La Gobernanza del Trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548608.pdf.

BENÍTEZ, O.E., "La trazabilidad del derecho a la desconexión digital", en la obra colectiva Derecho a la desconexión, perspectiva y reflexiones para el caso chileno (Rodrigo Azocar Simonet, Director), Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

BERARDI, F., *Fenomenología del Fin. Sensibilidad y Mutación conectiva*. Buenos Aires, 2017.

BERARDI, F., *Fenomenología del Fin. Sensibilidad y Mutación conectiva.* Caja Negra, Buenos Aires, 2017.

BERARDI, F., *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global.* Traficantes de sueño, Madrid, 2015.

BOBBIO, N., *Teoría General del Derecho*. Ed. Temis, Bogotá - Santiago de Chile, 2015.

BONNOT DE MABLY, G., "De la legislación o los principios de las leyes" (París, 1789, T. IX) p. 36. Citado por FOUCAULT, M., *Vigilar y castigar*, Siglo veintiuno, Buenos Aires, 2015.

CANDAL, Pablo, "La identificación del Derecho". Anuario de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 2010, Año I, nº 1, Santa Fe, 2011.

CARRASCO GONZALEZ, Ana Maria; DE LA CORTE, Cecilia; LEON RUBIO, Jose Maria, "Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el Burnout y el Estrés laboral", publicado en Revista Digital de Salud y Seguridad en el trabajo, N° 1, 2010, pgs. 1/22.

CASTELLS, M., "Internet y la sociedad red". *Revista cultural*, nº 43, 2006.

CNATrab, Sala IX, Pavolotzki Claudio y otros c/ Fischer Argentina SA s/ juicio sumarísimo" de fecha 10/07/2015, publicada en TySS, 2015-881.

CONTRERAS UGARTE, J. V., "Derecho derrengado y la esencialidad filosófica del Derecho", *El Basilisco. Revista de materialismo filosófico*, número 58, 2023, pp. 42 ss (disponible en https://www.fgbueno.es/bas/bas58f.htm)

DAVENPORT, TH. y BECK, J., *La economía de la atención: El nuevo valor de los negocios*. Paidós, Barcelona, 2002.

DEJOURS, C., *El sufrimiento en el trabajo*, Topía, Buenos Aires, 2015.

EUROFOUND, *Right to disconnect in the 27 EU Member States,* 2020. Disponible: https://cooperante.uni.lodz.pl/wp-content/uploads/2020/08/wpef20019.pdf.

GARCÍA SALAS, A. I., "La adaptación de los deberes de prevención de riesgos laborales a los riesgos derivados de la incorporación de nuevas tecnologías en la empresa". *Trabajo y Derecho,* nº 108,

diciembre de 2023.

GINÈS i FABRELLAS, A. y PEÑA MONCHO, J., "Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología", *Labos, Vol. 4.* nº 1, pp. 130-150.

HAN, Byung- Chul, En el enjambre, Herder, Barcelona, 2014.

JOURDAN MARKIEWICZ, E. J., Las redes sociales y sus efectos sobre la relación laboral, publicado en *RDLSS* 2014-2 (20/01/2014)..

LIVELLARA, C. A., "Nuevas Tecnologías, Derechos Fundamentales del trabajador y facultades de contralor del empleador", en AAVV., *La relación de trabajo* (ACKERMAN, M. E. y SUDERA, A., Coordinadores), 1ª Ed. Rubinzal Culzoni, Santa Fé, 2009.

LÓPEZ JIMÉNEZ, J.M. y LEDO, F., "La naturaleza jurídica de la desconexión digital y su relación con el teletrabajo", en AAVV (TRUJILLO PONS, F., Dir.), *Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado.* Aranzadi, Navarra, 2023.

MARIUCCI, L., "Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro. I Working Papers, Università degli Studi di Catania, 2005. Disponible en http://aei.pitt.edu/103045/1/27.pdf.

MELLA MÉNDEZ, L., "Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores". *Trabajo y Derecho*, 2016, nº. 16, pp. 32-33.

MOLINA NAVARRETE, C., "Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso", *Temas Laborales,* núm. 138, 2017, pp. 249-283.

OIT, Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, Ginebra, 2016, p. 45.

pandemia este porcentaje era del 63% y, actualmente, tras la pandemia y la implantación del teletrabajo este porcentaje ha aumentado hasta el 82 % de los trabajadores que responden a *e-mails* o atienden llamadas de teléfono fuera del horario laboral, incluso, el 74% de las personas trabajadoras responden a llama-das o correos durante las vacaciones, siendo las mujeres (61%) las que más acha-can la falta de desconexión. CT 104/2021. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Aten-cion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf.

RITZER G., "Prosumer capitalism", *The Sociological Quarterly,* Volume 56, Isuue 3, June 2015, pages 413-580. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/tsq.12105. Una aproximación interesante al análisis del *prosumo* se encuentra en BARBA DEL HORNO, M., "Prosumo, alienación y explotación. Reflexiones en torno al trabajo digital. *Lan Harremannak*, nº 45, 2021

SCHOR, J., *La excesiva jornada laboral en Estados Unidos: la inesperada disminución del tiempo de ocio*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 1994.

SUPIOT, A., *Crítica del Derecho del Trabajo.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección

TRILLO PÁRRAGA, F., *Derecho del Trabajo digital: trabajo a distancia y teletrabajo.* Bomarzo, 2023, pp. 43-51.

UGARTE CATALDO, J. L., "Derecho a la desconexión digital: editando un nuevo derecho", *Trabajo y Derecho*, Nº 111, Marzo de 2024.

UNIÃO EUROPEIA. Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destina-das a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)). El

texto completo se puede consultar en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_ES.html.

WAJCMAN, J., *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*. Paidós, Barcelona, 2017.

ŽIŽEK, S., *La nueva lucha de clases: los refugiados y el terror*. Anagrama, Bogotá, 2016, pp. 60 ss.