

UNIVERSIDAD DE BELGRANO – FACULTAD DE DERECHO

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DE LA EMPRESA

TRABAJO FINAL INTEGRADOR

**“EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN ARGENTINA. FUNDAMENTOS
IUSLABORALES, RIESGOS PSICOSOCIALES Y VACÍO NORMATIVO TRAS LA LEY
DE MODERNIZACIÓN LABORAL”**

Alumno: Facundo Manuel Alvez – **ID:** 000-19-9848.

Profesores: Prof. Dr. Martin Calleja

Prof. Dr. Juan Antico



Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2026

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. LA LIMITACIÓN A LA JORNADA LEGAL Y EL DERECHO AL DESCANSO	3
2. LA IMPORTANCIA DEL DESCANSO EN LA SALUD PSICOFÍSICA DEL TRABAJADOR	5
2.1. El derecho al descanso y la irrupción de las nuevas tecnologías. Crisis de la concepción clásica del “descanso”	8
2.2. Desconexión digital. El derecho al “descanso 2.0”	13
3. FALTA DE DESCONEXIÓN DIGITAL. CONSECUENCIAS SOBRE LA SALUD PSICOFÍSICA DEL TRABAJADOR .	15
4. JURISPRUDENCIA Y NORMATIVA COMPARADA EN TORNO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y LA FATIGA INFORMÁTICA	20
4.1. Desconexión digital e incapacidad temporal: la tutela de la integridad moral del trabajador frente a la hiperconectividad empresarial. A propósito de un destacado fallo del TSJ de Galicia 20	
4.2. La desconexión digital como derecho humano laboral indisponible: universalidad, límites a la disponibilidad jerárquica y riesgos psicosociales. A propósito de la Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia	21
4.3. Teletrabajo, disponibilidad permanente y patología psíquica. El nexo causal entre la falta de desconexión digital y el daño a la salud del trabajador	22
4.4. La guardia silenciosa: conectividad permanente y apropiación del tiempo libre del trabajador en la jurisprudencia francesa	24
5. LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU REGULACIÓN NORMATIVA EN ARGENTINA. CONSECUENCIAS DE LA LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL SOBRE ESTE DERECHO. CRÍTICAS	25
5.1. Una decisión inexplicable: la derogación de la Ley de Teletrabajo y sus consecuencias inmediatas. El nuevo art. 102 bis LCT	26
5.2. El art. 102 bis de la Ley de Modernización Laboral ¿Una desregulación encubierta?	29
CONCLUSIONES	31
BIBLIOGRAFÍA	34

INTRODUCCIÓN

«...Seis días trabajarás y harás todo tu trabajo, más el séptimo día es día de reposo para el SEÑOR tu Dios (...) No harás en él ningún trabajo, tú, ni tu hijo, ni tu hija, ni tu siervo, ni tu sierva, ni tu buey, ni tu asno, ni ninguno de tus animales, ni el extranjero que está contigo (...) para que también descansen como tú. Recuerda que tú también fuiste esclavo en la tierra de Egipto, y que el SEÑOR tu Dios te sacó de allí con mano poderosa y brazo extendido. Por esa razón, el SEÑOR tu Dios te ordenó descansar el séptimo día...» — *Deuteronomio 5:13-15*¹.

El presente trabajo tiene por objeto analizar el derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico laboral argentino, con especial atención a las consecuencias que su “actual” ausencia normativa genera sobre la salud psicofísica del trabajador a raíz de la derogación de la Ley de Teletrabajo por la Ley de Modernización Laboral.

El problema que motoriza esta investigación es puntual; *la irrupción masiva de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito laboral ha disuelto la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, sometiendo al trabajador a una disponibilidad permanente que el ordenamiento jurídico clásico no había previsto*. Esta realidad adquiere una dimensión crítica adicional pues la única norma que tutelaba expresamente el derecho a la desconexión digital fue derogada, generando un vacío normativo de singular gravedad en plena era de digitalización del trabajo.

La hipótesis central que guía el trabajo es que el derecho a la desconexión digital no es una creación normativa contingente sino *una derivación necesaria del derecho al descanso*, cuya vigencia no está condicionada a la existencia de una norma específica que lo reconozca expresamente, *pero cuya ausencia coloca al trabajador en un estado de desamparo normativo que el ordenamiento no puede tolerar*. A ello se suma la hipótesis de que la derogación producirá el efecto contrario al declarado por el legislador de la Ley de Modernización Laboral, dado que, en lugar de reducir la litigiosidad, este vacío normativo generará una proliferación de reclamos judiciales cuyos resultados serán “imprevisibles” para todas las partes.

Desde el punto de vista metodológico, el trabajo adopta un *enfoque cualitativo* de investigación jurídica que combina el *método dogmático* –análisis de normativa, doctrina y principios

¹ *Sagrada Biblia*. Libro de *Deuteronomio*, 5:13-15. Versión Reina Valera Actualizada (RVA-2015), Editorial Mundo Hispano, disponible en *Bible Gateway*: <https://acortar.link/F6Rxlp> (última visita: 21/06/2026). Por cuestiones de estilo, el uso de puntos suspensivos entre corchetes o paréntesis indica la supresión de fragmentos del texto original para agilizar la lectura del epígrafe, conservando la literalidad de los pasajes seleccionados.

generales del Derecho del Trabajo– con el *método de derecho comparado*, mediante el estudio de la legislación y jurisprudencia de España, Colombia y Francia. Se recurre además a fuentes empíricas interdisciplinarias –medicina del trabajo, psicología laboral y ciencias sociales– para fundar la dimensión sanitaria del problema.

El trabajo se estructura en cinco apartados: los primeros tres abordan el marco teórico y conceptual, partiendo de la limitación histórica de la jornada laboral, el descanso como derecho fundamental, el impacto de las TIC en las relaciones laborales y el contenido propio del derecho a la desconexión digital, hasta llegar a las consecuencias psicofísicas que su ausencia genera sobre la salud del trabajador. El cuarto apartado desarrolla la jurisprudencia comparada más relevante en España, Colombia y Francia. El quinto y último examina la regulación argentina, la derogación de la Ley de Teletrabajo y las consecuencias críticas del nuevo art. 102 bis LCT.

1. La limitación a la jornada legal y el derecho al descanso

El nacimiento del Derecho del Trabajo está intrínsecamente ligado a la lucha por la limitación de la jornada laboral, ya que las primeras intervenciones legislativas respondieron a los reclamos por las extenuantes condiciones de trabajo de mujeres y menores. La Revolución Industrial *alteró drásticamente los esquemas de producción mediante la introducción de la maquinaria y la iluminación a gas, factores que permitieron extender las tareas durante la noche y derivaron en abusos patronales que impusieron extensas jornadas de 12, 14 y hasta 16 horas diarias sin resguardo para la salud*. En ese contexto de explotación sistemática de la fuerza de trabajo, sin límites legales que la contuviera, Karl MARX señalaría críticamente respecto de dicha coyuntura histórica:

“Pero en su desmesurado y ciego impulso, en su hambruna canina de plustrabajo, el capital no sólo transgrede los límites morales, sino también las barreras máximas puramente físicas de la jornada laboral. Usurpa el tiempo necesario para el crecimiento, el desarrollo y el mantenimiento de la salud corporal. Roba el tiempo que se requiere para el consumo de aire fresco y luz del sol. Escamotea el tiempo de las comidas y, cuando puede, las incorpora al proceso de producción mismo, de tal manera que al obrero se le echa comida como si él fuera un medio de producción más, como a la caldera carbón y a la maquinaria grasa o aceite. Reduce el sueño saludable —necesario para concentrar, renovar y reanimar la energía vital— a las horas de sopor que sean indispensables para revivir un organismo absolutamente agotado. En vez de que la conservación normal de la fuerza de trabajo constituya el límite de la jornada laboral, es, a la inversa, el mayor gasto diario posible de la fuerza de trabajo, por morbosamente violento y penoso que sea ese gasto, lo que determina los límites del tiempo que para su descanso resta al obrero. El capital no pregunta por la duración de la vida de la fuerza de trabajo. Lo que le interesa es únicamente qué máximo de fuerza de trabajo se puede movilizar en una jornada laboral. Alcanza este objetivo reduciendo la duración de la fuerza de trabajo, así como un agricultor codicioso obtiene del suelo un rendimiento acrecentado aniquilando su fertilidad²”.

Frente a este escenario, la reducción del tiempo de trabajo se erigió, junto al salario digno, *en una de las primeras conquistas obreras*, immortalizada en la huelga por las ocho horas de Chicago en mayo de 1886. La respuesta legislativa global avanzó progresivamente durante los siglos XIX y XX; Inglaterra en 1847 y Francia en 1848 sancionaron los primeros topes de entre diez y doce horas diarias, mientras que la Iglesia Católica, a través de la encíclica *Rerum Novarum* de 1891, advirtió

² MARX, Karl, *El Capital: Crítica de la economía política. Libro Primero*, T. I, Traducción de Pedro SCARON, Siglo XXI Editores, Madrid, España, 2008, pp. 319-320, obra disponible para consulta pública en <https://acortar.link/ymA1aD> (02/02/2026).

sobre el desgaste físico y espiritual del trabajo desmedido, señalando los límites biológicos del cuerpo humano. Así, sobre esta cuestión advirtió:

“Por lo que respecta a la tutela de los bienes del cuerpo y externos, lo primero que se ha de hacer es librar a los pobres obreros de la crueldad de los ambiciosos, que abusan de las personas sin moderación, como si fueran cosas para su medro personal. O sea, que ni la justicia ni la humanidad toleran la exigencia de un rendimiento tal, que el espíritu se embote por el exceso de trabajo y al mismo tiempo el cuerpo se rinda a la fatiga. Como todo en la naturaleza del hombre, su eficiencia se halla circunscrita a determinados límites, más allá de los cuales no se puede pasar. Ciertamente se agudiza con el ejercicio y la práctica, pero siempre a condición de que el trabajo se interrumpa de cuando en cuando y se dé lugar al descanso. Se ha de mirar por ello que la jornada diaria no se prolongue más horas de las que permitan las fuerzas. Ahora bien: cuánto deba ser el intervalo dedicado al descanso, lo determinarán la clase de trabajo, las circunstancias de tiempo y lugar y la condición misma de los operarios³”.

Posteriormente, países como Rusia, Austria, Italia, Gran Bretaña y Estados Unidos comenzaron a codificar jornadas de entre ocho y diez horas para diversos sectores⁴.

La institucionalización global del límite de la jornada se consolidó con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 mediante el Tratado de Versalles. El Convenio 1 de 1919 fijó el límite general en *ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales* para la industria, directriz extendida al comercio y oficinas por el Convenio 30 de 1930. Ambos instrumentos admitieron excepciones estrictas, como el promedio de horas en trabajos por turnos o la extensión en servicios continuos. Más adelante, la crisis de 1930 introdujo una perspectiva económica plasmada en el Convenio 47 de 1935, que promovió la semana de cuarenta horas como mecanismo para combatir el desempleo mediante la redistribución del trabajo, sistema complementado por los Convenios 14 y 106 sobre el descanso semanal mínimo de veinticuatro horas⁵.

Con las décadas, la OIT expandió su protección hacia la conciliación familiar (Convenio OIT 156) y el trabajo a tiempo parcial (Convenio OIT 175). Asimismo, la regulación del trabajo nocturno sufrió un viraje sustancial: la postura prohibitiva inicial para mujeres y menores (Convenios OIT 4 y 6) mutó en el Convenio OIT 171 de 1990 hacia un enfoque neutro respecto al género, centrado en proteger la salud de todo trabajador nocturno sin generar discriminación laboral.

En el ámbito local, nuestro país incorporó las directrices del Convenio 1 OIT mediante la sanción de la Ley 11.544 en 1929. El espíritu de esta norma respondió a la necesidad de *mitigar la*

³ LEÓN XIII. *Carta Encíclica Rerum Novarum: Sobre la situación de los obreros*, Ciudad del Vaticano, Santa Sede, 1891, Apartado 31, disponible para consulta en <https://acortar.link/O3GhEq> (última visita: 22-03-2026).

⁴ Cfr. DE DIEGO, Julián Arturo, *Derecho del Trabajo y las Nuevas Tecnologías*, T. II, Thomson Reuters – La Ley, 2023, pp. 154-166.

⁵ *Ibidem*.

fatiga obrera y unificar la legislación federal, subsanando las asimetrías de las regulaciones provinciales previas y concibiendo la restricción de las horas extras como una herramienta de política social para fomentar el empleo. El rasgo más distintivo de la ley es su amplio ámbito de aplicación (público y privado) y su adopción del criterio nominal de jornada, computando como tiempo de trabajo todo lapso en el que el dependiente se encuentre a disposición del empleador.

No obstante, este andamiaje normativo clásico, rígidamente estructurado sobre nociones analógicas de tiempo y espacio, enfrenta hoy una metamorfosis disruptiva impulsada por las tecnologías de la información y la comunicación.

En la actualidad, las nuevas modalidades de organización laboral han “difuminado” las fronteras tradicionales de la jornada, transmutándola en un concepto ubicuo e indeterminado. La *constante conectividad* a través de dispositivos digitales genera una disponibilidad potencial del trabajador las veinticuatro horas del día, provocando una peligrosa confusión entre el tiempo de servicio y el tiempo de descanso. Al romperse el esquema de subordinación tradicional acotado a un establecimiento físico y a un horario estricto, se diluye la certeza de cuándo comienza y cuándo termina efectivamente la jornada de labor. Es precisamente en este quiebre paradigmático, donde la conectividad permanente amenaza la integridad psicofísica y la privacidad del dependiente, donde emerge la necesidad imperiosa de reconocer y regular el derecho a la desconexión digital como una garantía fundamental de la era contemporánea.

2. La importancia del descanso en la salud psicofísica del trabajador

Comprender el alcance de la jornada laboral exige, necesariamente, delimitar sus propios límites y alcances. En este sentido, señala ALDAO-ZAPIOLA que hablar de jornada (tiempo de trabajo) implica tácitamente y por contrapartida hablar de los períodos de tiempo que no la componen, a los que se denomina descansos⁶.

En la doctrina la expresión de “tiempo de descanso” como aquel contrario a “jornada de trabajo”, esta descripción es poco precisa, pues lo contrario a jornada laboral no es el descanso, sino las libertades recuperadas durante cierto periodo de tiempo. El eje central de esta libertad radica en no estar a disposición del empleador, sea lo que sea que se decida ulteriormente hacer con ese

⁶ Cfr. ALDAO-ZAPIOLA, Carlos M., “El tiempo de trabajo y su tratamiento en los Convenios Colectivos de Trabajo”, *Revista de Derecho del Trabajo*, 2006-1, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2006, p. 358.

tiempo, ya sea destinarlo al descanso personal o a cumplir otra jornada de trabajo con otro empleador⁷.

Nuestra legislación laboral trata al derecho al descanso en los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, al hablar del derecho a la “jornada limitada” y al “descanso”. En el marco de la Ley de Contrato de Trabajo, el art. 197 de la LCT nos habla de los límites de la jornada de trabajo, enunciando que entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas. La regulación de la jornada –y sus limitaciones– tiene su razón de ser en la protección de la salud del trabajador. En rigor, hoy en día está demostrado que las jornadas prolongadas e intensas no sólo disminuyen el rendimiento del obrero, sino también, *intensifican* su desgaste psicofísico a largo plazo⁸. En esa línea DE MANUELE explica:

“En efecto, se encuentra comprobado estadísticamente que la mayor exigencia en la extensión horaria representa una disminución proporcional del rendimiento laboral y aun, en supuestos extremos, no se llega al mínimo productivo esperado; aumentando los peligros derivados de la fatiga, del agotamiento, de la distracción de la persona y de la consiguiente posibilidad de accidentes o rupturas de maquinarias o elementos de trabajo...⁹”.

En idéntico sentido, RODRÍGUEZ MANCINI señala que, el agotamiento que producen prestaciones desmedidas (tanto psíquica como muscular) generan un aumento del riesgo de accidentes que lesionen la integridad del propio trabajador o de sus compañeros, o de que ocasionen pérdidas en las maquinarias y en las materias primas, como consecuencia de la fatiga que implica una labor excesiva¹⁰.

En esencia, el descanso responde a la necesidad de permitir al trabajador reparar fuerzas, recobrar energías y evitar los efectos nocivos de la excesiva fatiga (física o mental) producidas por las faenas¹¹. Su institución reconoce, entonces, un fundamento de orden biológico y una finalidad de carácter higiénico¹² que se concreta mediante un “alto” en el desarrollo de la actividad laboral por un

⁷ NIETO, Juan Manuel, “Derecho a la desconexión: Una nueva prohibición”, Rubinzal-Culzoni Online, cita online: RC D 2852/2020.

⁸ Cfr. FOGLIA, Ricardo A. – KHEDAYÁN, Eugenia P., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, T. II, Thomson Reuters – La Ley, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2024, pp. 307-308.

⁹ DE MANUELE, Abel Nicolás – FREM, Gabriel, *Jornada de trabajo y descansos. Análisis doctrinario y jurisprudencial*, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2013, p. 379.

¹⁰ RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, *Derecho del Trabajo*, T. I, Ed. Astrea, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2010, p. 551.

¹¹ Cfr. NAVARRO, Marcelo Julio, “El descanso semanal. Su vinculación con el régimen de jornada. Consecuencias derivadas de la falta de otorgamiento”, publicado en DT 1990-A, 879, cita online: TR LALEY AR/DOC/17520/2001.

¹² “Ha quedado demostrado –a mi modo de ver– que el actor realizaba su tarea como chofer por extensísimas jornadas diarias, circunstancia que lo sometía a un considerable estrés, teniendo en cuenta que resulta de público y notorio que manejar por la ciudad, es una actividad estresante por la permanente exigencia de atención que imponen el cumplimiento de las señales de tránsito, embotellamientos, coordinación con otros conductores y con los peatones, el peligro de provocar accidentes o ser víctimas de robos, etc. (en similar sentido respecto de las tareas de un chofer de colectivos, esta SALA VII, S.D. 30.044 del 11/11/97 ‘Rivera, Hugo Adel c/

lapso igual o mayor al de una jornada de trabajo¹³. En este punto, décadas atrás señalaba SUDERA GRAELLS:

“...caen en profundo error quienes piensan que a mayor jornada, mayor productividad. El organismo humano, sea en función intelectual o en función física, tiene un límite de rendimiento uniforme y normal, que no genera consecuencia alguna cuando las energías gastadas se compensan con un descanso reparador. Sobrepasar este límite, restando horas al descanso, es lo que se convierte en nocivo y entonces el trabajo resulta antieconómico, como corolario lógico del menor índice de productividad...”¹⁴

Junto con la referida finalidad higiénica concurren otras, de no menor trascendencia, como ser: la posibilidad de “canalizar y desarrollar en común (la familia, la comunidad, etc.) aspectos espirituales (religión) y sociales del individuo”, como así también la oportunidad de formación, distracción y esparcimiento.

“Limitar la jornada es crear más tiempo para el descanso, lo que tiene pleno sentido humano, en la medida que la disminución del esfuerzo, tanto en cuanto respecta a la vida activa como pasiva, puede ser llenada con un ocio creador que no se produce sólo. Éste necesita de la inventiva y el buen deseo de los hombres y mujeres de nuestro tiempo, a quienes se les requiere un esfuerzo de imaginación para ajustar la vida a criterios de mayor justicia¹⁵”.

De igual modo, la conciliación del trabajo y la vida familiar se convierte en un fin esencial en el orden internacional, debiendo conseguir un justo “equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar” en atención al Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares OIT de 1981 (núm. 156). La OIT ha sido consciente de las grandes tensiones que pueden surgir en el ámbito laboral cuando no se concilian adecuadamente la vida laboral y familiar. Ello produce efectos perjudiciales en el trabajo y en la protección social, afectando el rendimiento y la competitividad de las propias empresas. En rigor, *no se trata, pues, de una cuestión que afecte exclusivamente a los trabajadores*¹⁶.

Transportes Río de la Plata S.A. s/ cobro de pesos’). El cuadro expuesto, me lleva a coincidir con el experto médico, en cuanto afirma: ‘El estrés continuo predispone a la hipertensión arterial y el estrés y la hipertensión son causa o concausa de infarto de miocardio... sí al estar sometido a varias horas de trabajo como lo hacía el actor sin descanso, sentado continuamente manejando y mal dormido pueden provocar estrés’ (art. 477 del C.P.C.C.N.)”. CNTrab., Sala VII, 14/08/2006, “Agüero, Alberto Argentino c/ Maco Transportadora de Caudales SA s/ accidente - acción civil”, Expte. Nro.: 10960/2003, cita online: elDial.com - AA37CE.

¹³ Cfr. FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos – LÓPEZ, Justo – CENTENO, Norberto, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Ed. Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1987, p. 930.

¹⁴ SUREDA GRAELLS, Víctor, en DEVEALI, Mario, *Tratado de Derecho del Trabajo*, T. II, 2da. ed., La Ley, Buenos Aires, 1964, pp. 14-20.

¹⁵ VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, “Reflexiones en torno de la jornada de trabajo”, *Revista de Derecho del Trabajo*, 2006-1, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2006, p. 19.

¹⁶ Cfr. AHUMADA, J. Eduardo, “Trabajo remoto, flexibilidad laboral y derecho a la desconexión digital”, *Microjuris*, cita online: MJ-DOC-15645-AR | MJD15645, disponible para consulta pública en <https://acortar.link/vgtbPf> (última visita: 16/03/2026).

2.1. El derecho al descanso y la irrupción de las nuevas tecnologías. Crisis de la concepción clásica del “descanso”

Ahora bien, todo este andamiaje de la concepción clásica del descanso, fue construida sobre una premisa que el desarrollo tecnológico ha puesto en crisis: *la de que el fin de la jornada implicaba automáticamente el fin de la conexión del trabajador con su empleador*. En el mundo analógico, *salir del establecimiento equivalía a estar fuera del alcance de las órdenes e instrucciones patronales*. El espacio físico operaba como frontera natural entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre.

La irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación –teléfonos inteligentes, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea– ha disuelto esa frontera: el trabajador puede ser contactado, requerido y efectivamente puesto a disposición del empleador en cualquier momento y desde cualquier lugar, aun cuando haya concluido formalmente su jornada. En ese nuevo escenario, el descanso ya no se produce de manera espontánea con el mero transcurso del tiempo: requiere de una tutela jurídica activa que garantice que ese tiempo quede efectivamente libre de interferencias laborales digitales.

En suma, hablar de descanso en el contexto de la economía digital es, en buena medida, hablar de desconexión digital. El hilo conductor entre ambas instituciones es el tiempo de trabajo – jornada y descansos– que constituye un elemento esencial del contrato de trabajo porque forma parte de su objeto. La desconexión digital no es, entonces, un derecho nuevo ni ajeno a la tradición *iuslaboral*, es la respuesta contemporánea a una amenaza contemporánea sobre un derecho antiquísimo¹⁷.

Esta disolución de la frontera entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso no es una preocupación meramente de tinte “doctrinaria”, sino que encuentra anclaje normativo expreso en el deber de seguridad del empleador. En rigor, los trabajadores tienen derecho a la salud, el mismo posee rango normativo, al estar tipificado en el art. 75 LCT. Siguiendo este precepto, el empleador “debe” brindar elementos de protección adecuados y *cuidar la integridad psicofísica del trabajador en el ámbito laboral*.

“El empleador debe velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo su tareas, obligaciones que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (art. 75, LCT y ap. 1, art. 4°, ley 24.557) y como contrapartida de los poderes de organización y dirección que la ley le otorga; tales obligaciones se complementan con el deber de previsión que surge de la relación contractual y que se convierte en una obligación

¹⁷ Cfr. CRISTÓBAL RONCERO, Rosario, “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo” en MONREAL BRINGSVAERD, Erik – THIBAUT ARANDA, Xavier – JURADO SEGOVIA, Ángel (Coords.), *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías – Estudios en homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25° aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2020, p. 618.

legal de seguridad. Así, debe preservar la dignidad de la persona trabajadora cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que garantiza 'condiciones dignas y equitativas de labor' (14bis, Constitución Nacional), por ello, no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que constituye una exigencia derivada del principio de indemnidad citado y de la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62, 63, 75 LCT)¹⁸."

Desde el punto de vista valorativo, las normas que establecen el citado deber de seguridad estiman la integridad del trabajador como *un bien predominante frente a otros bienes*. En esa línea la CSJN en la causa "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688", del 21/09/2004, ha señalado:

" [E]l trabajo humano tiene características que imponen su consideración con criterios propios que obviamente exceden el marco del mero mercado económico y que se apoyan en principios de cooperación, solidaridad y justicia, [...] normativamente comprendidos en la Constitución Nacional...Y ello sustenta la obligación de los que utilizan los servicios, en los términos de las leyes respectivas, a la preservación de quienes los prestan" ('S.A. de Seguros 'El Comercio de Córdoba' c/ Trust' Fallos: 258:315, 321, considerando 10 y sus citas; en igual sentido Fallos: 304:415, 421, considerando 7°). El Régimen de Contrato de Trabajo (ley 20.744) se inscribe en esta perspectiva, cuando preceptúa que el 'contrato de trabajo' tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico...' (art. 4) ¹⁹."

Y como consecuencia de estas valoraciones, el empleador debe de adoptar todas las medidas, que según el tipo de trabajo, la experiencia, la técnica, recogidas o no por la ley o el convenio colectivo, sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica de los trabajadores, atendiendo a la situación particular de cada uno de ellos, lo que da lineamientos y establece los alcances de las facultades de organización y dirección del empresario.²⁰

En ese contexto, cuando la carga de trabajo excede los límites tolerables y compromete la salud psicofísica del trabajador, se configura una vulneración de las obligaciones constitucionales y legales del empleador. En la era digital, este deber de seguridad se extiende a los riesgos psicosociales derivados del uso intensivo de las TIC: el empleador que no adopta medidas para

¹⁸ CNTrab., Sala I, 17/10/2011, "Rodríguez, Marcelo Fernando c. AFIP s/ Despido", Rubinzal Online, cita online: RC J 12882/2011, citado y comentado por OJEDA, Raúl H., *Jurisprudencia Laboral Nacional y de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires*, T. II, 2da. Ed., Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2014, p. 71.

¹⁹ CSJN, Fallos: 327:3753, 21/09/2004, "Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688", disponible para consulta pública en <https://acortar.link/Zvm0Fc> (última visita: 01/03/2026).

²⁰ Cfr. FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, T. II, Editorial Erreius, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2018, p. 975.

garantizar el descanso efectivo de su dependiente incumple una obligación de raigambre constitucional, con independencia de la modalidad en que se preste el servicio²¹.

De este modo, el deber genérico de seguridad exige una reformulación operativa: *no puede limitarse a la prevención de riesgos físicos o ambientales tradicionales en el taller o la oficina, sino que debe proyectarse obligatoriamente sobre los nuevos entornos virtuales de trabajo*. Esta proyección no implica, sin embargo, un veto tecnológico ni presupone que las TIC sean en sí mismas un factor de riesgo a neutralizar; el deber de seguridad no se satisface impidiendo su uso, sino gestionando activamente los riesgos psicosociales que su empleo intensivo puede generar. Para que el empleador cumpla eficazmente con esta manda legal de resguardar la salud mental de sus dependientes, resulta indispensable analizar el impacto ambivalente que el fenómeno tecnológico proyecta sobre las condiciones de labor.

En efecto, total asentamiento de las llamadas “Tecnologías de la Información y la Comunicación” en la sociedad general y, por extensión lógica, en el ámbito laboral, pueden resultar favorables en ocasiones pues, estas nuevas tecnologías se crearon para “liberar a las personas del trabajo tedioso, degradante y alienante y les permitirán satisfacer su curiosidad, aprender, disfrutar de la vida y dedicar la mayor parte de su tiempo al ocio y al juego”²².

“En la actualidad, alcanzado un gran nivel de desarrollo, el tiempo que se requiere invertir a través del esfuerzo físico (reemplazo por la máquina y la inventiva humana) le concede mayor tiempo para idear nuevas formas y pensar respecto del incremento de ese acervo, que hoy como particularidad presenta el importante concepto del conocimiento²³”.

No obstante, otras TIC pueden difuminar determinados derechos laborales consagrados en la normativa nacional, los cuales, han de ser garantizados siempre en su integridad y sin excepción²⁴.

²¹ En un interesante fallo la CNAT condenó a una entidad bancaria a indemnizar a una trabajadora por el síndrome de *burnout* y el estrés padecidos como consecuencia de su actividad laboral. Es criterio de la Sala la inclusión de enfermedades laborales en el listado previsto en el Decreto 658/96, dado que el Decreto 1278/00 legitima dicha posibilidad sin perjudicar derechos. En tal sentido, señala que el Convenio 155 de la OIT y su protocolo facultativo autorizan a reconocer la enfermedad laboral y su reparación. Señala que, el empleador no adoptó medidas para prevenir situaciones de ambiente hostil en el establecimiento de trabajo, ni tampoco realizó exámenes médicos periódicos a la actora, responsabilidad que también le compete a la aseguradora. Asimismo, agrega que, el Convenio 190 de la OIT, ratificado por Argentina, en su art. 9, exige tomar medidas apropiadas a los empleadores, teniendo en cuenta los riesgos psicosociales asociados a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. CNTrab., Sala VI, 3/12/2021, “Becalli, Rosana Elsa c/ Banco Comafi S.A. y otro s/ accidente – ley especial”, Expediente Nro.: 24294/2014, disponible para consulta en <https://acortar.link/4A80DU> (16/06/2026).

²² Cfr. DOSI, Giovanni – VIRGILLITO, María Enrica, “¿Hacia dónde evoluciona el tejido social contemporáneo? Nuevas tecnologías y viejas tendencias socioeconómicas”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 138, 2019, núm. 4, 2019, p. 3, disponible para consulta en <https://acortar.link/dr3Fd9> (última visita: 03-03-2026).

²³ VÁZQUEZ VIALARD, *ob. cit.*, p. 20.

²⁴ TRUJILLO PONS, Francisco – TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, *La desconexión digital en el trabajo*, Ed. Aranzadi, Navarra, España, 2020, p. 25.

En rigor, su impacto positivo en la productividad, la optimización de tiempos y la comunicación entre trabajadores y empresas es innegable.

“La revolución tecnológica comporta ventajas y desventajas, entre las primeras el permitir conciliar mejor las responsabilidades profesionales y familiares estableciendo un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal, una mayor eficiencia y calidad del trabajo, pero entre las segundas la sobreexposición tecnológica ha hecho aparecer nuevos riesgos y nuevas enfermedades profesionales no solamente físicas sino psíquicas (tecno-estrés, tecno-fobia, tecno-adicción, síndrome de burnout, que llevan a la depresión e, incluso, a veces, al suicidio) que puede terminar convirtiendo al trabajador en el ‘nuevo esclavo tecnológico del siglo XXI’ (Mella Méndez) ²⁵”.

Sin embargo, esta misma expansión digital ha generado una consecuencia que no puede soslayarse: *la progresiva disolución de la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso*. Al respecto señala TRUJILLO PONS:

“Pese a la apariencia cómoda y descansada que puede tener el trabajador usando estas herramientas digitales, lo cierto es que está sufriendo un desgaste mental: el constante flujo de comunicaciones empresariales tanto en el horario de trabajo como fuera de él, exige un tratamiento de información y aplicación de funciones cognitivas en intensidad variable (actividades mentales de comprensión, razonamiento, solución de problemas; movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, etc.). A la postre, la persona trabajadora se fatiga, acaba hastiada y agotada y con ello no rinde como debería²⁶”.

En idéntico sentido, es importante compartir las reflexiones de Judy WAJCMAN en cuanto sostiene que:

“...[L]as nuevas tecnologías generan nuevos tipos de tiempo instantáneo, caracterizado por el cambio impredecible y la simultaneidad cuántica. Este nuevo tiempo se basa en instantes inconcebiblemente breves que se hallan totalmente fuera del alcance de la conciencia humana, y, en consecuencia, el carácter simultáneo de las relaciones sociales y técnicas viene a reemplazar a la lógica lineal del tiempo de reloj (...) el tiempo instantáneo es también una metáfora de la importancia generalizada de un tiempo excepcionalmente cortoplacista y fragmentado²⁷”.

En ese contexto, la generalización de dispositivos digitales de uso profesional –ordenadores portátiles, smartphones, *tablets* y smartwatches– *ha convertido al trabajador en un sujeto permanentemente disponible*, incluso desde su propio domicilio. Las empresas, al dotar a sus

²⁵ STSJ, Sala de lo Social, Madrid, del 26 de marzo de 2026, (Resolución Nro.: 323/2026 – Recurso Nro.: 1195/2025), disponible para consulta en <https://acortar.link/HX9EHH> (última visita: 01/05/2026).

²⁶ TRUJILLO PONS, Francisco, *Fatiga informática en el trabajo. Un riesgo y emergente: tratamiento jurídico y preventivo*, Ed. Bomarzo, España, 2022, p. 333.

²⁷ WAJCMAN, Judy, *Esclavos del tiempo Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*, Ed. Paidós, Autorizado por: The University of Chicago Press, Traducción de Francisco J. Ramos Mena, Chicago, Illinois, EE.UU., 2017, pp. 39-40, versión digital disponible para su consulta en <https://acortar.link/YAon6K> (última visita: 17-04-2026).

empleados de herramientas tecnológicas de carácter estrictamente profesional, han extendido “de facto” la jornada laboral más allá de sus límites formales, desdibujando aquella distinción que el derecho laboral ha procurado sostener entre el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo reservado al descanso y la vida personal. Esta hiperconectividad sostenida no constituye un fenómeno menor ni meramente tecnológico, *impacta directamente sobre la salud del trabajador, generando fatiga acumulada, estrés crónico y serias dificultades para la recuperación psicofísica fuera del horario laboral.*

Esta excesiva *hiperconectividad* nos llama a reflexionar sobre el aumento de posibilidades de vulneración en el derecho de los trabajadores derivada no sólo del exceso de trabajo, sino también del control empresarial más allá del lugar y tiempo de trabajo. En rigor, se advierte una vulneración con el llamado “derecho de descanso” y, en consecuencia, el derecho de preservar la salud física y mental del trabajador, pues posturas estáticas pueden aumentar las posibilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos, e igualmente, una sobrecarga cognitiva y emocional que incrementa la posibilidad de sufrir el “tecnoestrés” o “fatiga informática”, ansiedad, alteración del sueño, agotamiento y depresión, estrés laboral, “tecnodependencia”, entre otros tantos efectos²⁸.

“Las formas en las que se manifiesta esta necesidad de hacer más en menos tiempo o en general hacer más en las mismas horas de trabajo son múltiples (...) [L]a tecnología ha provocado la sensación de estar siempre trabajando en todo momento y en todo lugar: las posibilidades de desconexión incluso fuera del lugar de trabajo o en vacaciones son mucho menores. Esta permanente conexión ha facilitado que la empresa ocupe espacios antes reservados al tiempo libre o a la familia. Se espera que los trabajadores comprometidos contesten llamadas y mensajes a cualquier hora aumentando con ello la carga de trabajo total y sobre todo la sensación de estar permanentemente trabajando. Las normas sobre jornada, descansos y vacaciones pueden cumplirse formalmente pero materialmente la necesidad creada culturalmente de la respuesta inmediata impide el verdadero disfrute²⁹”.

En este contexto, cobra relevancia jurídica y práctica el *derecho a la desconexión digital*. Lejos de ser una concesión “accesoria”³⁰, se erige como el mecanismo necesario para restablecer

²⁸ Cfr. SORIANO CORTÉS, Dulce, “Derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras” en LÓPEZ AHUMADA, J. Eduardo (Dir.) – JIMÉNEZ MARTÍNEZ, María Victoria (Coord.) – ROLDAN MARTÍNEZ, Aranzazu (Coord.), *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, 1era ed., Ed. Aranzadi, España, 2023, pp. 327-328.

²⁹ TODOLÍ SIGNES, Adrián, *La huida del trabajo: sobrecarga de trabajo, salud mental y derechos fundamentales*, Ed. Aranzadi, Madrid, España, 2026, pp. 28-29.

³⁰ En la doctrina española este derecho ha sido pasible de críticas, señalando que este configura una suerte de “esnobismo” del viejo derecho de descanso. Otros lo tildan de “Marketing Social” o simplemente “venta de humo”. Cfr. TRUJILLO PONS, TOSCANI GIMÉNEZ, *ob. cit.*, p. 122. En Argentina autores como BES y BENÍTEZ sostienen que, la desconexión digital es una actualización del principio general existente, reconocido expresamente con la ley 11.544 de jornada. Oscar BENÍTEZ aborda profundamente estas reflexiones en BENÍTEZ su ponencia presentada en el XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Santa Fe, 4 de octubre de 2018 titulada: “Primeras reflexiones sobre el derecho a la desconexión ¿Nuevo derecho o vieja obligación?”.

los “límites” que la tecnología, por sí sola, ha demostrado no poder preservar, y que el marco normativo laboral tiene la obligación de garantizar.

2.2. Desconexión digital. El derecho al “descanso 2.0”

Frente a esta crisis del descanso clásico, los ordenamientos positivos avanzados han debido construir una respuesta a la altura del problema: *el derecho a la desconexión digital*. Este puede ser definido como la limitación del uso de las tecnologías de la comunicación fuera del tiempo de trabajo, a fin de garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos, vacaciones y licencias, así como su intimidad personal y familiar.

La doctrina iuslaboralista explica que, el uso abusivo de herramientas tecnológicas puede dificultar la adecuada y necesaria *separación entre el trabajo y la vida personal y familiar del trabajador*. En ese contexto la lucha por regular esta materia trae su causa en la necesidad de garantizar el respeto a la intimidad laboral frente a las intrusiones del empresario en el ejercicio de su poder de control, el cual queda incrementado gracias a las nuevas fórmulas tecnológicas digitales³¹.

En ese sentido, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral presupone que el empleador debe respetar el tiempo de descanso, licencias y vacaciones del trabajador³², permitiendo una suerte de conciliación entre su débito laboral y su vida personal y familiar. Este busca poner coto a los abusos derivados de la disponibilidad extraprofesional del trabajador³³.

³¹ LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *La garantía de los derechos sociales fundamentales en la era digital*, Colección Trabajo y Seguridad Social, Director de la Colección: José Luis MONEREO PÉREZ, Nro. 149, Ed. Comares, Granada, España, 2023, pp. 51-52.

³² “Por lo tanto, el correo del 3 de agosto *no tenía que ser atendido, pues se envió en vacaciones, lo que no es acorde al derecho a la desconexión digital del trabajador*. Y, el 18 de agosto de 2020, martes, el primer día de trabajo, tras las vacaciones, la empresa le remite un correo recordándole que tiene que pasar la ITV, lo que hizo el 26 de agosto de 2020. De lo expuesto, se extrae que el actor no incurrió en ningún incumplimiento grave y culpable referido a este primer grupo de conductas imputadas en la carta de despido disciplinario. Por lo tanto, se desestima este motivo de recurso” (La cursiva me corresponde). STSJ, Sala de lo Social, Madrid, del 21 de febrero de 2022, (Resolución Nro.: 100/2022 – Recurso Nro.: 20/2022), disponible para consulta en <https://acortar.link/wAcl89> (última visita: 09/05/2026).

³³ Sobre esta cuestión resulta interesante traer a comentario algunos precedentes estadounidenses que, sin reconocer un derecho autónomo a la desconexión digital —inexistente como categoría en ese ordenamiento—, abordan la problemática de la disponibilidad permanente a través de la doctrina del ‘off-the-clock work’ bajo la Fair Labor Standards Act (FLSA), que exige compensación salarial por el tiempo efectivamente trabajado fuera de la jornada registrada, sin reconocer derecho alguno a rehusar esa disponibilidad: En *Cowley v. Prudential Security, Inc., No. 2:21-cv-12226 (E.D. Mich. May 18, 2022)*, confirmado en apelación por el Sexto Circuito (No. 21-1635, 2022), un grupo de vigiladores privados reclamó colectivamente por una práctica corporativa consistente en el envío de órdenes y consultas mediante llamadas y mensajes de texto a sus teléfonos personales fuera de su horario de servicio, sin registro ni compensación de esos minutos. Otro destacado precedente que aborda la temática es *Fortney v. Walmart, Inc., No. 2:19-cv-04209 (S.D. Ohio Jan. 22, 2021)*, un grupo de técnicos automotrices obtuvo la certificación condicional de una acción colectiva bajo la FLSA al acreditar que, pese a que la empresa descontaba automáticamente el período de almuerzo de

La esencia de este derecho laboral radica en que el trabajador podrá “desconectar” fuera del tiempo de trabajo del uso de cualquier dispositivo tecnológico que utilice para el desenvolvimiento de su débito laboral. Por otro lado, el empleador debe poner de sí todos los medios necesarios para que las herramientas tecnológicas utilizadas (smartphones, *tablets*, portátiles, etc.) no interfieran en la vida personal y familiar del trabajador.

“En tiempo de descanso el trabajador tiene derecho a la desconexión digital, esto es, a mantener inactivos sus dispositivos o medios de comunicación, de manera que no reciba mensajes de la empresa o de sus compañeros de trabajo por razones laborales...³⁴”.

Autores como SAGARDOY DE SIMÓN sostienen que, el empleador debe definir una política interna, debiendo para ello definir las modalidades de ejercicio del derecho de desconexión, y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de “fatiga informática”³⁵.

Esta desconexión o descanso digital es necesaria para la salud del trabajador. Estudios de la Universidad de Stanford y New York han demostrado que, la desconexión digital mejora los niveles de bienestar, felicidad y satisfacción personal, así como los estados de depresión y ansiedad³⁶.

El creciente uso de las tecnologías digitales supone una revolución de los modelos tradicionales del trabajo, naciendo una cultura de siempre conectados y siempre en línea. Asimismo, se advierte una suerte de distorsión en el concepto de “tiempo de trabajo” pues, la digitalización supera lo nominal, floreciendo lo hiperbólicamente llamado “trabajo sin fin” frente al reclamo de la desconexión digital³⁷.

“[L]a falta de ‘desenganche’ de los dispositivos digitales puede ser dolores de espalda y cuello, problemas de visión y audición e, incluso, alteraciones de sueño y cognitivas. A ello, se le pueden sumar conductas sedentarias y de aislamiento que, puede acabar generando dependencia, adicción y

sus haberes, eran interrumpidos sistemáticamente durante esas pausas para responder llamadas, mensajes y consultas operativas sobre el estado de los trabajos en el taller. Ambos precedentes ilustran la insuficiencia de un modelo puramente compensatorio: aun cuando la conectividad forzada fuera del horario se traduzca en una obligación de pago, el bien jurídico que protege la desconexión digital en el derecho comparado europeo —el descanso efectivo, la salud psicofísica, la vida privada— permanece sin tutela alguna en el esquema estadounidense.

³⁴ STSJ, Sala de lo Social, Madrid, del 4 de noviembre de 2020, (Resolución Nro.: 962/2020 – Recurso Nro.: 430/2020), disponible para consulta en <https://acortar.link/BPAbs7> (última visita: 09/05/2026).

³⁵ Cfr. SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo, *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, Colección Claves Prácticas – Francis Lefebvre, España, 2020, pp. 28-29, §1105.

³⁶ Cfr. ALLCOTT, Hunt – BRAGHIERI, Luca – EICHMEYER – GENTZKOW, Matthew, “The Welfare Effects of Social Media”, *American Economic Review*, vol. 110, Nro. 3, 2020, DOI: 10.1257/aer.20190658, pp. 629-6, disponible para consulta en <https://acortar.link/0Ztjl2> (última visita: 04-03-2026).

³⁷ Cfr. SERRANO ARGÜELLO, Noemí, “La desconexión digital y su incidencia en la ordenación del tiempo de trabajo. A propósito de la regulación independiente del trabajo a la desconexión propuesta por la Unión Europea” en FERNÁNDEZ COLLADOS, María Belén, *Relaciones Laborales e Industria Digital: Redes Sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Ed. Aranzadi, Navarra, España, 2022, p. 172.

ansiedad: cada vez más personas padecen nomofobia, un miedo irracional a no tener en la mano su smartphone³⁸.

3. Falta de desconexión digital. Consecuencias sobre la salud psicofísica del trabajador

El uso de las TIC ha puesto en jaque la efectividad del derecho al descanso. A través de dispositivos digitales, el empleador puede requerir al trabajador fuera de la jornada laboral bajo la lógica del 24/7, apropiándose de su tiempo libre en beneficio de la productividad. Incluso la interrupción más mínima –un mensaje, una consulta de fácil respuesta– basta para reconectar al trabajador con los asuntos laborales, comprometiendo bienes jurídicos tan sensibles como la libertad, la vida privada y la conciliación entre el trabajo y la familia. Esta cultura del “siempre disponible” genera una presión sostenida que lleva al trabajador a revisar permanentemente sus dispositivos en busca de requerimientos laborales, tornando psicológicamente imposible la desconexión real y derivando, en muchos casos, en estrés crónico³⁹.

En idéntico sentido, TRUJILLO PONS advierte que, si el empleador no pone de sí, a través de medidas tendientes a salvaguardar el derecho a descanso del trabajador, los medios tecnológicos terminan interfiriendo con el debido descanso del dependiente, ocasionando lo que la ciencia ha catalogado como “fatiga informática”⁴⁰. Los causantes de este tipo de estrés tienen su razón en las altas demandas laborales ocasionadas por la hiperconectividad del trabajador, su constante exposición a los medios tecnológicos terminan causando hasta una dependencia de las TIC, lo que impide que este logre “desconectar” de los mensajes, emails, videoconferencias, etc.; en puridad, las nuevas tecnologías parecen que, más que facilitar, complican al trabajador al ponerlo en un estadio de “siempre” disponible.

Esta lectura encuentra respaldo en una corriente doctrinaria que va más allá del enfoque tradicional centrado exclusivamente en el tiempo de descanso. En ese sentido, BENÍTEZ y TRILLO

³⁸ SÁNCHEZ LACUESTA, Javier, “Desconexión digital”, citado por TRUJILLO PONS, Francisco en “La ‘desconexión digital’ a lomos de la seguridad y salud en el trabajo”, *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, Nro. 45, Valencia, España, 2021, p. 8, disponible para consulta en: <https://acortar.link/KneoxP> (última visita: 23-04-2026).

³⁹ Cfr. VARAS MARCHANT, Karla, “El impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descanso”, *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, Vol. 13 (2024), DOI 10.5354/0719-2584.2024.74527, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, 2024, pp. 14-16, disponible para consulta en <https://acortar.link/kkDJg0> (última visita: 14/06/2026).

⁴⁰ Cfr. TRUJILLO PONS, Francisco, “Tratamiento del Derecho a la Desconexión Digital en el trabajo en otros países” en FERNÁNDEZ COLLADOS, María Belén, *Relaciones Laborales e Industria Digital: Redes Sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Ed. Aranzadi, Navarra, España, 2022, pp. 147-149.

PÁRRAGA sostienen que, la hiperconectividad no tratada por la organización empresarial no es un mero riesgo psicosocial sino, en sentido estricto, un acto de violencia. En ese contexto, el Convenio N° 190 de la OIT define la violencia *laboral como todo comportamiento o práctica que cause o sea susceptible de causar daño físico, psicológico, sexual o económico*, y la hiperconectividad sin límites encuadra precisamente en esa hipótesis⁴¹. Bajo esta óptica, omitir la adopción de medidas frente a la hiperconectividad no constituye una mera deficiencia organizativa, sino el incumplimiento del deber de seguridad e indemnidad que pesa sobre el empleador, agravado por la circunstancia de que ese incumplimiento se proyecta no solo sobre el tiempo de descanso, sino también dentro de la propia jornada de trabajo, donde la sobreexposición a requerimientos digitales fragmenta la atención, intensifica la carga mental y deteriora la salud del trabajador aun sin que medie extensión horaria alguna.

“Las transformaciones del trabajo dentro de la sociedad ‘postindustrial’ originaron nuevos riesgos físicos (ej.: patologías ligadas al trabajo con monitores) dentro de las empresas, así como también riesgos psicológicos. El aumento de la carga y de la intensidad del trabajo que acompañó la reducción de su duración, agravado por ciertas maneras de gestión de los recursos humanos (‘gestión por el estrés’) puede traducirse en un acoso moral de los asalariados... la obligación de seguridad patronal se extendió a la salud mental de los asalariados⁴²”.

En rigor, la hiperconectividad conduce indefectiblemente a una sobrecarga laboral con consecuencias directas y mensurables sobre la salud del trabajador. En el plano físico, la evidencia empírica es contundente: el exceso de carga de trabajo se asocia de manera consistente con el cansancio persistente y la fatiga crónica. En el plano psíquico, las consecuencias no son menos graves: la alta intensidad laboral sostenida en el tiempo está vinculada al desarrollo de trastornos mentales comunes como la ansiedad y la depresión. Estudios longitudinales han demostrado que las cargas de trabajo excesivas llegan a duplicar el riesgo de que el trabajador desarrolle estas patologías, con independencia de su posición socioeconómica o historia psiquiátrica previa⁴³.

Como he venido señalando a lo largo de este trabajo, estas condiciones también inciden sobre la dinámica de la vida personal y laboral. Diversos estudios europeos han demostrado que el aumento en la intensidad del trabajo y la densidad de tareas impide la conciliación efectiva,

⁴¹ Cfr. BENÍTEZ, Oscar E – TRILLO PÁRRAGA, Francisco, “Más allá de los muros. Repensando el alcance normativo de la desconexión digital” en *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, Rubinzal-Culzoni Editores, 2024-2, Santa Fe, Argentina, 2024, pp. 79-85.

⁴² SUPLOT, Alain, *El Derecho del Trabajo*, Ed. Heliasta, Traducción de Patricia RUBINI-BLANCO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2008, pp. 114-115.

⁴³ MELCHIOR, Maria; CASPI, Avshalom; MILNE, Barry J.; DANESSE, Andrea; POULTON, Richie; MOFFITT, Terrie E., “Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men”, en *Psychological Medicine*, vol. 37, N° 8, Cambridge University Press, Cambridge, Agosto de 2007, pp. 1119-1129. DOI: 10.1017/S0033291707000414, disponible para consulta en <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2062493/> (última visita: 14/06/2026), citado por TODOLÍ SIGNES, *La huida del trabajo...*, ob. cit., p. 74, nota 11.

generando un conflicto persistente entre los tiempos dedicados al trabajo y aquellos reservados para la vida privada⁴⁴. En una de esas investigaciones se señaló:

“Es claro que la intensidad del trabajo está asociada con consecuencias negativas tanto para la salud como para el equilibrio entre la vida laboral y personal. [...] Existe evidencia creciente de un fuerte vínculo entre la intensidad del trabajo y la calidad de vida laboral. El desafío para los investigadores del mercado de trabajo consiste en controlar esta amenaza para la salud y el equilibrio entre trabajo y vida personal, aunque los mecanismos para lograrlo de manera exitosa aún no están del todo claros⁴⁵.”

Este conflicto, a su vez, se manifiesta en forma de insatisfacción, irritabilidad, trastornos de sueño y síntomas de ansiedad, agravado aún más por el impacto de las condiciones laborales intensivas. La imposibilidad de descansar verdaderamente fuera del tiempo de trabajo deteriora progresivamente el humor, la estabilidad emocional y otras condiciones fisiológicas del trabajador, comprometiendo su bienestar integral tanto dentro como fuera del ámbito laboral.

El vínculo entre esta sobrecarga y la falta de desconexión digital no es casual sino causal. Es precisamente la imposibilidad de desconectarse —producto del uso intensivo e incontrolado de las TIC fuera de la jornada— lo que alimenta y sostiene esa sobrecarga en el tiempo, impidiendo la recuperación psicofísica del trabajador. En este sentido, TRUJILLO PONS advierte que: “la falta de descanso por la constante conectividad puede determinar la aparición de fatiga informática, ansiedad, estrés, carga mental, depresión y agotamiento”, señalando además que, la *hiperconectividad* del trabajador y su constante exposición a los medios tecnológicos terminan causando una dependencia de las TIC que le impide desconectarse efectivamente de mensajes, correos electrónicos y videoconferencias. Las nuevas tecnologías, paradójicamente, lejos de facilitar la vida del trabajador, lo sitúan en un estado de disponibilidad permanente que erosiona su salud desde adentro⁴⁶.

La fatiga informática no es un fenómeno aislado sino el punto de entrada de una cadena de patologías psicosociales de creciente gravedad, que abarca la carga mental y física, la fatiga visual, el tecnoestrés y los trastornos musculoesqueléticos, hasta llegar al síndrome del trabajador quemado — un fenómeno multicausal que afecta la salud física, mental, emocional y sensorial del trabajador.

⁴⁴ BURCHELL, Brendan – FAGAN, Colette, “Gender and the Intensification of Work: Evidence from the European Working Conditions Surveys”, en *Eastern Economic Journal*, vol. 30, n.º 4, Eastern Economic Association, otoño de 2004, pp. 627-642, p. 639, disponible en <https://acortar.link/OB4sNQ> (última visita: 14/06/2026).

⁴⁵ *Ibidem*. Texto original en idioma inglés: “It is clear that intensity of work is associated with negative outcomes for both health and work-life balance. [...] There is mounting evidence, however, of a strong link between the intensity of work and the quality of working life. The challenge for labor market researchers is to control this threat to health and work-life balance, but the mechanisms for successfully doing this are not yet clear.”

⁴⁶ TRUJILLO PONS, *Fatiga informática...*, ob. cit., pp. 315-350.

La relación entre fatiga tecnológica y tecnoestrés es directa e inescindible, a mayor nivel de tecnoestrés, más esfuerzo y, en consecuencia, más fatiga; y cuando el trabajador se siente cansado, las exigencias o cargas laborales generan aún más estrés, retroalimentando el ciclo de manera indefinida.

Profundizando en sus manifestaciones concretas, TRUJILLO PONS describe que el trabajador expuesto a esta sobrecarga digital puede experimentar “presión en el pecho o palpitaciones, falta de aire, dificultad para respirar, músculos tensos, entumecimiento, dolor, dolores cervicales, tirantez de la nuca, lumbalgias, articulaciones rígidas, sudoración, decaimiento, somnolencia, agotamiento, extenuación, dificultad para la concentración, pasividad, indiferencia, falta de interés, ansiedad, despersonalización, frustración, baja autoestima o estrés”. Este cuadro clínico demuestra que la fatiga informática no es una mera incomodidad laboral: es una patología de amplio espectro cuya génesis se encuentra, precisamente, en la ausencia de límites efectivos a la conectividad laboral fuera de la jornada⁴⁷.

Las consecuencias de este ciclo no se agotan en el plano individual. Contar con trabajadores fatigados por un uso excesivo de las TIC supone para las empresas, tal como documenta TRUJILLO PONS, *una merma en su capacidad y eficiencia productivas, se incrementan los costes sociales y económicos, surgen episodios de desmotivación, aumenta el absentismo y la rotación en los puestos de trabajo*.

En otro interesante trabajo, ÁLVAREZ TEJEDOR advierte que la exposición constante a las TIC y al tecnoestrés continuo pueden llevar a consecuencias más desalentadoras, como ser el suicidio. No es exagerada la apreciación. En rigor, la hiperconectividad y la cultura de disponibilidad 24/7 actúan como un catalizador letal que disuelve los límites entre la vida laboral y privada, sumergiendo al trabajador en una sobrecarga cognitiva y un agotamiento crónico de carácter irreversible. Esta desnaturalización del entorno laboral, donde la desconexión digital *brilla por su ausencia*, muta progresivamente de un desgaste mental a una opresión psicológica extrema que aniquila la autoestima, la dignidad y cualquier atisbo de esperanza en el empleado⁴⁸.

Esta apreciación no es meramente conjetural, sino que encuentra respaldo en la evidencia empírica disponible. En ese sentido, LANTARÓN BARQUÍN da cuenta de un profundo análisis realizado por MILNER⁴⁹ sobre más de 40.000 trabajadores, que concluyó que quienes presentaban mayores

⁴⁷ *Ibidem*.

⁴⁸ Cfr. ÁLVAREZ TEJEDOR, Tomas, “Trabajar para morir: una verdad incómoda sobre la actual sostenibilidad humana”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 11, número 3, julio-septiembre de 2023, pp. 250-276, disponible para consulta pública en <https://acortar.link/1g4V9i> (última visita: 23-06-2026).

⁴⁹ MILNER, Allison, WITT, Katrina, LAMONTAGNE, Anthony, NIEDHAMMER, Isabelle, “Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis”, *Occup Environ Med*, University of Melbourne, Melbourne, 2018, disponible para

niveles de estrés laboral registraban un riesgo de suicidio significativamente más alto que aquellos con niveles bajos de dicho estrés, identificando a la depresión como uno de los factores que median esa relación. Si –tal como se desarrolló anteriormente– el tecnoestrés y la fatiga informática derivados de la hiperconectividad producen cuadros de ansiedad y depresión, resulta razonable sostener que también se insertan en esa misma cadena causal que, en sus manifestaciones más extremas, puede desembocar en el suicidio⁵⁰.

“En particular, los resultados respecto al diseño del estudio encontraron que las investigaciones transversales eran mucho más propensas a identificar una asociación significativa y positiva entre los estresores laborales y la suicidalidad que otros diseños. [...] Para el suicidio [consumado], los datos disponibles sugieren que los hombres expuestos a estresores laborales corren un riesgo mucho mayor que las mujeres. Esto se alinearía con la evidencia de investigación sobre el suicidio en hombres en general, la cual ha demostrado consistentemente que los varones son particularmente vulnerables a los estresores externos económicos y sociales⁵¹”.

En ese contexto, cuando las dinámicas organizacionales se tornan estructuralmente perversas y el soporte institucional desaparece, el sufrimiento se cronifica y el trabajador queda sin alternativas percibidas de salida. El suicidio se erige, en esos casos extremos, como la manifestación más grave de una patología psicosocial de origen sistémico y no meramente individual.

En suma, de todo lo extensamente expuesto se advierte que, la *hiperconectividad* sin límites no es un problema “individual” de cada trabajador ni una cuestión de hábitos digitales, es un riesgo psicosocial sistémico, colectivo y mensurable, que reclama con urgencia una respuesta normativa clara, exigible y universal. *La salud del trabajador no puede quedar librada a la buena voluntad del empleador ni a la autorregulación del mercado.*

consulta pública en <https://acortar.link/RR2LCy> (última visita: 23-06-2026), citado por LANTARÓN BARQUÍN, David, *Trabajo y suicidio*, Ed. Aranzadi, Madrid, España, 2025, p. 133.

⁵⁰ Cfr. LANTARÓN BARQUÍN, *ob. cit.*, pp. 150-155.

⁵¹ MILNER *et al*, *ob. cit.*, pp. 247-251. Texto original en idioma inglés: “In particular, results regarding study design found that cross-sectional studies were much more likely to identify a significant and positive association between job stressors and suicidality than other designs. [...] For suicide, the available data suggest that males exposed to job stressors are at much greater risk than females. This would align with research evidence on suicide among males more generally, which has consistently shown that males are particularly vulnerable to external social and economic stressors”.

4. Jurisprudencia y normativa comparada en torno a la desconexión digital y la fatiga informática

Frente al impacto extremo que la *hiperconectividad* proyecta sobre la salud psicofísica del trabajador, la jurisprudencia comparada ofrece las primeras respuestas operativas para contener este riesgo sistémico. Los tribunales de distintos países han comenzado a expedirse sobre la desconexión digital con creciente precisión, trazando el nexo causal entre la conectividad laboral no regulada y el daño a la salud, y estableciendo obligaciones concretas para el empleador. Los fallos que se reseñan a continuación –provenientes de España, Colombia y Francia– constituyen los pronunciamientos más relevantes en la materia y ofrecen, cada uno desde su propio contexto normativo, elementos de enorme valor para pensar la eficacia de estas garantías en la situación argentina post sanción de la Ley de Modernización Laboral.

4.1. Desconexión digital e incapacidad temporal: la tutela de la integridad moral del trabajador frente a la hiperconectividad empresarial. A propósito de un destacado fallo del TSJ de Galicia

En un destacado fallo del TSJ de Galicia, el cual trata de una técnica de gestión de personal de la empresa Greenalia S.A., se analizó el caso de una trabajadora que se encontraba en incapacidad temporal derivada de un trastorno de ansiedad cuando, de forma reiterada y sin que mediara urgencia ni necesidad operativa acreditada, compañeros y personal de la empresa le continuaron enviando correos electrónicos de contenido laboral. La empresa no adoptó medida técnica ni organizativa alguna para evitarlo, como tampoco, llevó adelante un redireccionamiento automático, ni filtros, ni instrucciones internas de abstención. La trabajadora demandó y obtuvo en primera instancia una condena que el tribunal confirmó parcialmente, manteniendo la condena por vulneración del derecho a la desconexión digital y a la integridad moral, con una indemnización de €1.500 por daños y perjuicios.

“El derecho a la desconexión digital exige que no se reciban comunicaciones de la empresa fuera del tiempo de trabajo [...] no se cumple con ese derecho por el hecho de que la persona trabajadora no tenga el deber de responder a las comunicaciones recibidas fuera del tiempo de trabajo de manera más o menos inmediata [...] lleva consigo una obligación por parte del empleador, y de las personas dependientes o vinculadas, de abstención en las comunicaciones de orden laboral o vinculadas con la prestación de servicios fuera del tiempo de trabajo⁵²”.

Lo verdaderamente notable del fallo es la vinculación expresa que traza el tribunal entre la violación del derecho a la desconexión digital y la afectación a la integridad moral de la trabajadora,

⁵² Fragmento extraído del fallo en comentario.

elevando la tutela al rango de derecho fundamental. El tribunal sostuvo que, la causa de la incapacidad temporal era precisamente un trastorno de ansiedad –una dolencia psíquica– lo que agravaba sustancialmente la injerencia empresarial. La empresa, al seguir remitiendo comunicaciones laborales durante esa convalecencia sin probar ninguna necesidad, cosificó a la trabajadora al pretender su disponibilidad permanente incluso en períodos de enfermedad.

“Esa actuación de la empresa, incumpliendo el deber de desconexión digital en el caso de una trabajadora en situación de incapacidad temporal, atenta contra la integridad moral, pues cosifica a la persona trabajadora y atenta contra su dignidad, al pretender la empresa que la trabajadora esté a su disponer en cualquier momento de su vida, incluida una situación de incapacidad temporal, para atender o por lo menos recibir las comunicaciones de la empresa [...] la causa de la incapacidad temporal era un trastorno de ansiedad y, por lo tanto, una dolencia psíquica, lo cual agrava la injerencia en el derecho a la integridad moral, a la vista de la intranquilidad que supone recibir correos de la empresa durante esa situación de incapacidad temporal⁵³”.

4.2. La desconexión digital como derecho humano laboral indisponible: universalidad, límites a la disponibilidad jerárquica y riesgos psicosociales. A propósito de la Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia

En otro fallo, la Corte Constitucional, en el marco del control de constitucionalidad de la Ley 2191 de 2022 –ley colombiana de desconexión laboral–, resolvió específicamente respecto de la exclusión que dicha norma hacía de los trabajadores de dirección y confianza⁵⁴. La Sala Plena debió resolver si esa exclusión resultaba compatible con los derechos fundamentales al descanso, a la salud y a la dignidad del trabajador. En ese contexto, el tribunal no sólo resolvió la cuestión puntual sino que construyó una doctrina de enorme trascendencia: catalogó a la desconexión digital como un derecho humano laboral autónomo, indisponible e indispensable para mitigar riesgos psicosociales modernos como la fatiga informática y el síndrome de burnout, determinando que ninguna función jerárquica ni acuerdo contractual puede legitimar la anulación del descanso ni someter al trabajador a un estado de conectividad permanente durante las veinticuatro horas del día.

“Es un derecho humano laboral que concreta el descanso y el tiempo libre e implica que la persona no pueda ser contactada por ningún medio o herramienta física o digital luego de cumplir razonablemente las actividades que le fueron confiadas. [...] De manera que bajo tales consideraciones es que se ha hecho necesario que, pese a existir una clara regla sobre el descanso desde mediados del siglo XX, ha sido a la par indispensable ahora adoptar regulaciones sobre desconexión. Esto es lo que explica,

⁵³ Fragmento extraído del fallo en comentario.

⁵⁴ *Vid.* Corte Constitucional de Colombia, Sala Plena, Sentencia C-331 de 2023, 30 de agosto de 2023, Magistrada Ponente: Diana Fajardo Rivera, Expediente D-15102., disponible para consulta en <https://acortar.link/d0PCy6> (última visita: 13/06/2026).

en parte, que la definición de derecho al descanso está atada al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo, y que la desconexión adiciona el no ser contactado, a través de ningún medio o herramienta, ni formularse órdenes o requerimientos fuera del tiempo previsto para el trabajo⁵⁵.

Lo que hace especialmente valioso este pronunciamiento para la materia en estudio es la contundencia con que la Corte resuelve el argumento patronal de la "mayor disponibilidad" inherente a ciertos cargos jerárquicos. El tribunal lo rechaza de plano y establece que esa disponibilidad tiene límites objetivos y razonables que no pueden derivar en jornadas indefinidas ni en estado de latencia permanente, con independencia de la remuneración que perciba el trabajador. La dignidad, la salud y la libertad del dependiente operan como un núcleo duro que ninguna lógica empresarial puede atravesar.

"Esa disponibilidad (...) no implica jornadas de trabajo indefinidas, o ininterrumpidas, ni estar en estado de latencia durante las 24 horas del día. [...] Cualquier jornada indefinida e ininterrumpida atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, afecta intensamente la salud y la vida y daña a las familias. [...] Las exigencias diarias, ilimitadas y las interrupciones no deseadas en la vida personal o familiar pueden afectar el equilibrio de las personas y conducirlos a la enfermedad. Esta consideración está al margen o es independiente a la manera en la que un tipo de trabajadores es remunerado, pues todos, sin distinción, requieren de un espacio de realización personal, de disfrute, que constituye un núcleo invulnerable que no puede ser afectado⁵⁶".

4.3. Teletrabajo, disponibilidad permanente y patología psíquica. El nexo causal entre la falta de desconexión digital y el daño a la salud del trabajador

En otro pronunciamiento de notable interés, el TSJ de Cataluña tuvo oportunidad de expedirse sobre las consecuencias concretas que la hiperconectividad y la ausencia de protocolos de desconexión digital generan sobre la salud psicofísica del trabajador⁵⁷.

En lo que respecta a los hechos, el fallo trata de un trabajador contratado como *senior project manager global* por la empresa Cloudpay España S.L. quien prestaba servicios bajo la modalidad de teletrabajo desde el 20/03/2020, con una jornada contractual de lunes a viernes de 8:30 a 17:30 horas. Sin embargo, los registros acreditaron que durante el año 2020 remitió a la empresa un total de 10.971 correos electrónicos, de los cuales 181 fueron enviados en fin de semana, 1.394 entre las

⁵⁵ Fragmento extraído del fallo en comentario.

⁵⁶ Fragmento extraído del fallo en comentario.

⁵⁷ TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, 5 de mayo de 2023 (Resolución Nro.: 2843/2023 – Recurso Nro.: 7704/2022), disponible para consulta en <https://acortar.link/n3z2cC> (última visita: 08/06/2026).

17:00 y las 22:00 horas, y 322 entre las 22:00 y las 6:00 horas. Puntualmente, la empresa no contaba con registro de jornada *ni con protocolo de desconexión digital*.

En febrero de 2021 el trabajador inició un proceso de incapacidad temporal, desarrollando clínica ansiosa en contexto de estrés laboral que evolucionó hacia pensamientos rumiativos acerca del trabajo y derivó en un diagnóstico de trastorno histriónico de la personalidad con rasgos TLP y estrés postraumático. *Denunció ante la Inspección de Trabajo la vulneración de su derecho a la desconexión digital* y reclamó €120.000 por daños morales derivados de la violación de sus derechos fundamentales a la salud y la integridad física.

“Los incumplimientos contractuales en los que incurrió la empresa comportaron que el actor se viera expuesto a jornadas muy prolongadas y en horarios intempestivos, comprometiendo su derecho al descanso y a la desconexión digital, situación que ha podido incidir en el proceso de incapacidad temporal iniciado en fecha 8 de febrero de 2021 [...] *el modelo de negocio de Cloudfpay, a raíz de la desmesurada carga de trabajo que encargaba al Sr. Cayetano, siendo todos sus clientes internacionales, de diferentes zonas horarias y aprovechando el modelo de teletrabajo, sometía al trabajador a una completa disponibilidad* [...] que impedía al trabajador poder disfrutar de su tiempo de descanso o poder desconectarse de los medios electrónicos y tecnológicos de los que estaba permanente pendiente, causando así graves intromisiones en su intimidad y en el ámbito de su vida personal y familiar⁵⁸” (La cursiva me corresponde).

El tribunal confirmó la extinción indemnizada del contrato por incumplimiento grave del empleador, pero desestimó la pretensión de condena autónoma por daños a la salud. El argumento central fue que en España la desconexión digital no está consagrada como derecho fundamental en sentido constitucional estricto; no obstante, el art. 88 de la LOPDGDD la reconoce pero remite su concreción a la negociación colectiva. El tribunal reconoció expresamente, sin embargo, que *la normativa obliga al empleador a elaborar una política interna que defina las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas*.

“Corresponderá al empleador elaborar una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática [...] y que además preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas⁵⁹”.

⁵⁸ Fragmento extraído del fallo en comentario.

⁵⁹ Fragmento extraído del fallo en comentario.

Como se advierte, la relevancia del fallo es “doble”. Por un lado, reconoce expresamente el vínculo entre la hiperconectividad laboral, la violación del derecho a la desconexión digital y el desarrollo de patologías psíquicas en el trabajador, precisamente la cadena causal que la ciencia denomina “fatiga informática”. Por otro lado, y aquí reside su mayor enseñanza, *el trabajador no obtuvo la indemnización por el daño a su salud porque la desconexión digital*, pese a estar reconocida normativamente, en España carece de rango de derecho fundamental en sentido constitucional estricto, lo que impidió al tribunal condenar por daño autónomo⁶⁰. Ello demuestra que el reconocimiento normativo del derecho no es suficiente por sí solo, su tutela efectiva requiere una jerarquía normativa clara y obligaciones concretas para el empleador.

4.4. La guardia silenciosa: conectividad permanente y apropiación del tiempo libre del trabajador en la jurisprudencia francesa

Al respecto, es importante traer a comentario un fallo del Cour de Cassation de Francia⁶¹, el cual nos ilustra cómo estas tecnologías dificultan la tan necesitada “desconexión” del trabajo por parte del trabajador y contribuyen a que este no pueda descansar. En este fallo una empresa obligaba a un director de agencia a mantener su teléfono celular encendido en forma permanente fuera de la jornada habitual para atender urgencias, impidiendo la desconexión fáctica del trabajador. El máximo tribunal francés desestimó las defensas de la empleadora –fundadas en la jerarquía del puesto y en que el empleado no debía permanecer confinado en su hogar– y convalidó la condena al pago de las guardias. Aunque la resolución no utiliza los términos modernos de *burnout*⁶² o desconexión digital, *su relevancia para el derecho comparado radica en que sanciona la conectividad latente y forzada, tipificando la obligación de estar localizable por medios móviles fuera del horario*

⁶⁰ El rechazo de la Sala opera en dos planos: la pretensión sobre incumplimiento de prevención de riesgos laborales fue rechazada por motivos procesales, como cuestión nueva inacumulable a la acción de extinción del art. 50 ET (art. 26.2 LRJS); la tutela de derechos fundamentales por desconexión digital, en cambio, fue rechazada por el fondo, al considerar la Sala que el art. 88 LO 3/2018 *no alcanza el rango de derecho fundamental* del Título I CE, sumado a la *falta de acreditación del nexo causal con la patología*, diagnosticada como contingencia común..

⁶¹ Cour de cassation (Francia), Chambre Sociale, 12 de julio de 2018, “M. Y... c/ Société Rentokil Initial”, Pourvoi N° 17-13.029, disponible en para consulta en el portal de Légifrance: <https://acortar.link/q38lk2> (última visita: 13/06/2026).

⁶² En la doctrina española LANTARÓN BARQUÍN, en su obra *Trabajo y suicidio*, define al *burnout* como un trastorno crónico derivado de la exposición a condiciones psicosociales nocivas en el entorno laboral. A diferencia del mobbing (acoso), no proviene de un hostigamiento directo de terceros, sino del ritmo de trabajo frenético, la insatisfacción personal y la tensión constante en el trato con clientes o usuarios. Se caracteriza por tres tipos de síntomas: cognitivos (agotamiento emocional, ansiedad, depresión), fisiológicos (insomnio, cefaleas, trastornos gastrointestinales) y de comportamiento (despersonalización, cinismo, aislamiento y falta de compromiso). Cfr. LANTARÓN BARQUÍN, *ob. cit.*, pp. 131-133.

de servicio como una restricción indebida al régimen de descansos que exige una contraprestación económica. Paso a compartir algunos fragmentos del citado precedente:

“(…) a partir del momento en que el asalariado fue promovido a director de agencia, sin estar a la disposición permanente e inmediata del empleador, tenía, sin embargo, la obligación de permanecer en permanencia disponible con la ayuda de su teléfono celular para responder a eventuales llamadas y mantenerse listo para intervenir en caso de necesidad, lo que constituía una guardia (astreinte) (...)”⁶³.

“(…) este dispositivo estaba en vigor para todo período situado fuera de las horas y días de trabajo; además, los intercambios de correos electrónicos de los días 7 y 8 de septiembre de 2011 dejan entrever que los directores de agencia, supervisores/jefes de equipo debían dejar en permanencia encendido su teléfono celular; el empleador no produce ningún cuadro que organice turnos de guardia entre los responsables y colaboradores (...)”⁶⁴.

Ello demuestra que la conectividad forzada puede operar de manera informal y silenciosa, apropiándose del tiempo libre del trabajador bajo el ropaje de la jerarquía del puesto o de las necesidades operativas de la empresa. En ese sentido, el tribunal fue contundente al señalar que la empresa “no produce ningún cuadro que organice turnos de guardia entre los responsables y colaboradores”, lo que revela que la guardia permanente no era una consecuencia inevitable del cargo sino una decisión organizacional del empleador que este no quiso formalizar ni compensar.

5. La desconexión digital y su regulación normativa en Argentina.

Consecuencias de la Ley de Modernización Laboral sobre este derecho. Críticas

Recientemente se han producido profundos cambios en nuestra normativa laboral en torno al derecho a la desconexión digital. En ese contexto, resulta imperioso ilustrar al lector sobre el panorama legislativo anterior a la Ley de Modernización Laboral y el posterior a ésta, toda vez que la *Ley de Teletrabajo* fue derogada recientemente y, con ella, el derecho a la desconexión digital que

⁶³ Texto original en Francés: “(…) à partir du moment où le salarié a été promu directeur d'agence, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, il avait, cependant, l'obligation de rester en permanence disponible à l'aide de son téléphone portable pour répondre à d'éventuels appels et se tenir prêt à intervenir en cas de besoin, ce qui constituait une astreinte (...)”.

⁶⁴ Texto original en Francés: “(…) ce dispositif était en vigueur pour toute période située en dehors des heures et jours de travail; en outre, les échanges de courriels des 7 et 8 septembre 2011 laissent apparaître que les directeurs d'agence, superviseurs/chefs d'équipe devaient laisser en permanence allumé leur téléphone portable; l'employeur ne produit aucun tableau organisant entre responsables des tours de permanence entre les collaborateurs (...)”.

traía consigo dicha normativa, generando un vacío normativo sobre esta cuestión en plena era de la digitalización del trabajo.

Puntualmente, en nuestro país la derogada *Ley de Teletrabajo* regulaba este derecho en su artículo 5°. El mismo señalaba que la persona que trabajara bajo la modalidad de teletrabajo tendría 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. El trabajador no podría ser sancionado por hacer uso de este derecho. El empleador no podía exigirle la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones por ningún medio, fuera de la jornada laboral. La norma incorporaba, asimismo, la excepción en los supuestos de fuerza mayor, peligro o accidente del art. 203 LCT, y desde la perspectiva del empleador se establecía la prohibición de otorgar incentivos a las personas que renunciaran al ejercicio del derecho a la desconexión⁶⁵.

5.1. Una decisión inexplicable: la derogación de la Ley de Teletrabajo y sus consecuencias inmediatas. El nuevo art. 102 bis LCT

A todas luces la eliminación de la normativa resulta *inintendible*. La “omnipresencia” de los dispositivos digitales en el ámbito laboral plantea importantes desafíos y la falta de regulaciones claras –producto de esta “extraña” decisión del legislador de la Ley de Modernización Laboral de derogar la Ley de Teletrabajo, arrastrando consigo al derecho a la desconexión digital– ha incidido directamente en el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como en la salud mental de los trabajadores.

“El trabajo virtual y el teletrabajo cambia radicalmente las reglas de convivencia, de comunicación, el lugar físico, la jornada, los descansos, y los vínculos existentes entre los trabajadores y de ellos con el empleador. *Es importante tener en cuenta estos cambios para adaptar la legislación, que se está transformando rápidamente en anacrónica, o se deja de aplicar por falta de adecuación entre los modelos de trabajo y el marco regulatorio.* (...) El dilema que presenta el trabajo humano está ligado a los profundos cambios que se están operando por efecto de la interacción de la cibernética, la automatización con la robótica, y las nuevas tecnologías, que no sólo revolucionan la realidad, sino que cambian el rol y las funciones, el lugar de trabajo se relativiza como la jornada y los descansos, y la tarea pasa a ser en muchas actividades *on demand*, es decir en función de los requerimientos y necesidades. *Es una falacia concebir que el trabajo hoy sigue las bases y principios del siglo pasado,*

⁶⁵ Cfr. GRISOLIA, Julio Armando, *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, T. I., 3ra. ed., Thomson Reuters – La Ley, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2025, p. 281.

*cuando gran parte de sus institutos están seriamente cuestionados por su anacronismo e inadecuación a las necesidades reales de las empresas*⁶⁶ (La cursiva me corresponde).

En puridad, la derogación de esta normativa es inexplicable y ha dejado a esta modalidad de trabajo en un “limbo”, llevándose consigo el *Derecho a la Desconexión Digital*, derecho que se encontraba regulado expresamente en esta normativa.

Ahora bien, no basta con reconocer el derecho al descanso si no se garantiza la limitación *real* de la jornada. Así, en el teletrabajo, la tecnología disponible a toda hora hace que esa frontera sea especialmente frágil y es precisamente allí donde la desconexión digital adquiere su razón de ser como expresión concreta del derecho al descanso. Si el Estado o la negociación colectiva no intervienen fijando límites claros, el trabajador queda librado a su propia voluntad frente a un empleador que puede requerirlo en cualquier momento, con el consecuente daño a su salud.

Cabe precisar, no obstante, que la desconexión digital trasciende largamente a la modalidad del teletrabajo. En rigor, el derecho al descanso existe con independencia de la modalidad laboral de que se trate, y su vigencia no está condicionada a que una norma específica lo reconozca expresamente (como ser una ley especial).

Es que efectivamente el derecho a la desconexión digital no se agota en garantizar que el trabajador pueda no responder una vez finalizada su jornada, este va un paso más allá, aspirando a que esa interrupción directamente no se produzca. Su contenido protegido es, en definitiva, *el derecho a existir más allá del trabajo: no solo el descanso físico, sino un período en que la mente del trabajador no sea activada por asuntos laborales y pueda concentrarse en actividades personales, familiares y sociales*⁶⁷. Se trata de garantizar un tiempo de vida libre, sustraído del espacio de control y dirección empresarial.

Así concebido, el derecho a la desconexión digital se configura como un derecho “autónomo” respecto del derecho al descanso, con identidad y fundamento propios. Su carácter fundamental no deriva de una mera opción legislativa sino de su conexión con otros derechos esenciales: *la salud psicofísica, la vida privada, la seguridad en el trabajo y la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal*. Su universalidad es una exigencia lógica, dado que, *la hiperconectividad no distingue modalidades de trabajo*, y el trabajador presencial que recibe un mensaje de su empleador a las once de la noche está siendo privado de su descanso con la misma intensidad que el teletrabajador.

De todo lo expuesto, resulta inexplicable que una ley que habla de “modernización” haga desaparecer un derecho que, a todas luces, vino a adecuar el clásico derecho al descanso al impacto

⁶⁶ DE DIEGO, Julián A., *Manual de Derecho Laboral para empresas*, 5ta. ed., Editorial Erreius, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2015, p. 23

⁶⁷ Cfr. VARAS MARCHANT, *ob. cit.*, pp. 14-16.

de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Sobre este punto, la doctrina ha sido contundente:

“Llama poderosamente la atención la derogación de este estatuto porque sí ‘Modernización Laboral’ se trata, salta a la vista que el de teletrabajo es el único estatuto moderno que tenemos y que su presencia es imprescindible en la actualidad. (...) Indudablemente, el teletrabajo constituye la única modalidad distinta a los trabajos tradicionales, motivo por el cual reclama un estatuto especial. (...) La derogación de la Ley 27.555 importa que los teletrabajadores estarán sometidos al régimen estático del ordenamiento laboral del año 1974⁶⁸”.

Ahora bien, más allá de la derogación, entiendo que este derecho viene incito con el derecho “irrenunciable” al descanso que debe poseer todo trabajador. Desde mi perspectiva, la derogación de la “Ley de Teletrabajo” no extinguió este derecho, simplemente lo dejó sin tutela explícita, lo cual es grave, pero no equivale a su desaparición del ordenamiento jurídico.

Pensemos que dentro de las primeras luchas del colectivo de los trabajadores comenzó con la “limitación de la jornada de trabajo” y, que la OIT entre sus primeros documentos se refirió a la *jornada de trabajo* y a la limitación de esta. Se entendió desde los albores del Derecho Internacional del Trabajo que el trabajador necesita descansar, tener momentos de ocio y compartir con su familia. Las nuevas tecnologías han venido a impedir que el trabajador pueda *desconectar del trabajo* y dedicarse, en su tiempo libre, a compartir con sus afectos o realizar actividades distintas al trabajo. Sobre este punto el Profesor Miguel Ángel MAZA señala que:

“Aun en la peor de las crisis el trabajador no debe resignar su descanso que es, en definitiva, una necesidad fisiológica y psicológica, como lo están demostrando los modernos estudios sobre estrés. Menos aún puede el trabajador abdicar el derecho/deber de ocuparse de su familia, porque los males económicos de la sociedad pasarán pero la malogración social, la desorganización familiar, la ruptura generacional entre padre e hijos y la desunión de la familia son causas que provocan la crisis moral de la que difícilmente pueda escaparse. La frustración del hombre (o la mujer) que, por laborar en exceso, no ve a sus hijos lo suficiente, que discute con su cónyuge por el cansancio excesivo que trae al regreso a su casa... que no vive su propia vida, que ha puesto el trabajo como fin en lugar de mantenerlo como medio, esa frustración, remarquémoslo, es angustiante, desintegradora y lo desequilibra como ser humano y como trabajador⁶⁹”.

En definitiva, el trabajador que hoy reclame su derecho a desconectarse no lo hará invocando una norma derogada: lo hará invocando el art. 197 de la LCT—que impone una pausa mínima de doce horas entre jornadas—, y demás concordantes, el art. 75 —que obliga al empleador

⁶⁸ LITTERIO, Liliana H. – GUIADO, Héctor C., *Modernización Laboral 2026 – Ley 27.802*, Thomson Reuters – La Ley, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2026, p. 459.

⁶⁹ MAZA, Miguel Ángel, “Algunas reflexiones acerca de la nocividad de realizar horas extras en forma crónica”, publicado en DT 1993-B, 892, cita online: TR LALEY AR/DOC/11664/2001.

a preservar su integridad psicofísica—, y el art. 14 bis de la Constitución Nacional —que consagra la jornada limitada y el descanso como derechos fundamentales irrenunciables. La derogación de la Ley 27.555 no borró esos anclajes, los dejó solos, sin la precisión operativa que una norma específica les hubiera conferido.

5.2. El art. 102 bis de la Ley de Modernización Laboral ¿Una desregulación encubierta?

La Ley de Modernización Laboral, en ninguno de sus apartados ha incorporado disposición alguna que refiera a la utilización de tecnologías de la información y comunicación y, mucho menos, alguna que refiera al “teletrabajo”, salvo el art. 102 bis LCT que reza lo siguiente:

“Art. 102 bis. – Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. (...) Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley”.

Del articulado en comentario se puede advertir que la pretendida “modernización laboral” incurre en una flagrante contradicción al diluir la regulación del teletrabajo en el art. 102 bis LCT, sumiendo a una de las modalidades más dinámicas del empleo actual en un peligroso vacío legal y desamparo normativo. Al delegar los presupuestos mínimos a una “ley especial” (a la fecha inexistente) y subordinar las regulaciones específicas a una negociación colectiva que aún no se ha dado en la práctica, la reforma no moderniza: *desregula por omisión*.

Esta estrategia de postergación jurídica deja tanto a trabajadores como a empleadores en un escenario de total incertidumbre. La ausencia de reglas claras sobre desconexión, herramientas de trabajo y reversibilidad del teletrabajo frena el futuro del empleo y se asemeja más a una *precarización por abandono* que a una verdadera actualización tecnológica del marco normativo laboral.

“...[L]amentamos que no se haya incluido en la reforma laboral institutos como la “desconexión digital”, a fin de garantizar el respeto por los descansos de quienes trabajan. De igual modo, que se haya derogado la ley 27.555 y no se haya previsto norma alguna que regule el trabajo remoto y, entre otros institutos, el referido a la jornada laboral de esa modalidad de prestación de tareas. Recordemos que la norma derogada preveía algunas pautas en esta materia que ahora quedó sin regulación alguna, a

pesar de que en numerosas empresas se admite la prestación de tareas de forma remota o bien de modo mixto⁷⁰.

Esta incertidumbre normativa producirá, paradójicamente, el efecto contrario al que perseguía el legislador: lejos de reducir la litigiosidad laboral y acotar el costo indemnizatorio – objetivos declarados de la reforma y sus autores–, el vacío regulatorio en materia de desconexión digital abre la puerta a una proliferación de reclamos judiciales por daños a la salud psicofísica, extensión no remunerada de la jornada y violaciones al régimen de descanso, generando para las empresas costos laborales imprevisibles y librados al criterio dispar de cada tribunal. En esa misma línea, el Profesor Mario ACKERMAN critica duramente esta reforma en el prólogo de su reciente obra:

“Pero esta malicia viene acompañada por la temeridad de sus autores, quienes no han ponderado las consecuencias gravosas para los empleadores que tendrá la impugnación judicial de muchas de las nuevas reglas que, como antes destacué no han respetado la primera de las garantías del artículo 14 bis de la Constitución Nacional obliga a asegurar al legislador y que son nada menos que las condiciones dignas y equitativas de labor [...] Una vez más lo digo: nadie podría poner en duda la necesidad de actualizar la legislación laboral argentina, en algunos casos casi centenaria, para adecuarla a las nuevas formas de producir y trabajar. Pero esto que han hecho con la Ley de Modernización Laboral es otra cosa [...] [L]a ley 27.802 es también la reforma menos debatida, la peor concebida, la menos equilibrada y en muchos aspectos la más desconcertante, lo que lleva a que finalmente sea la de destino incierto (...) Porque cuando una ley suma desequilibrios a la mala calidad jurídica y lingüística de sus reglas, según nos enseña la historia reciente, su destino inevitable es el tránsito por los tribunales con resultados naturalmente imprevisibles⁷¹”.

En suma, una ley que se autodenomina de “modernización” ha optado por dejar sin tutela específica la modalidad de trabajo más característica de la era digital y, de paso, ha eliminado el único instrumento normativo que venía a resguardar al trabajador de las consecuencias nocivas de la *hiperconectividad*. Pero el mentado desamparo no se agota en el “teletrabajo”; al suprimir toda regulación sobre desconexión digital, *la reforma abandona a su suerte a cualquier trabajador* –sea cual fuere su modalidad– que reciba un mensaje, una llamada o una orden de su empleador fuera de su jornada. Eso no es modernizar, es más bien *retroceder*. Es precisamente esta preeminencia de la lógica del mercado sobre la indemnidad del sujeto laboral la que expone la vigencia de las reflexiones del Profesor Mario ACKERMAN quien advierte que:

⁷⁰ PINTO VARELA, Silvia E., “El tiempo de trabajo en la ley 27.802 - Modificaciones y derogaciones en la Ley de Contrato de Trabajo y en la ley de jornada de trabajo”, *Revista de Derecho Laboral*, 2026-1, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2026, p. 469.

⁷¹ ACKERMAN, Mario E., *Modernización Laboral. Ley 27.802*, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2026, pp. 16-17.

“...somos integrantes de una sociedad cosificadora que, antes de sentir preocupación por las personas que trabajan y sus necesidades en cuanto personales, expresan su alarma por los costos (laborales) que ellas provocan y la relación con los beneficios que se pueden obtener de ellas⁷²”.

Bajo esta óptica, la omisión (o supresión) de la reforma laboral no es un descuido técnico, *es la validación normativa de un modelo que prefiere computar el descanso como un costo antes que reconocerlo como una garantía indispensable para la salud y la dignidad de quien trabaja*. Desproteger la desconexión en aras de una pretendida modernidad no es mirar al futuro. Es consagrar legalmente la precarización por abandono.

En consecuencia, la deficiente técnica legislativa de esta pretendida “modernización” generará el efecto opuesto al pretendido por la reforma. Al consagrar una desregulación por omisión y dejar un vacío total en materia de desconexión digital, la norma traslada el conflicto directamente a los tribunales. Ante la falta de un protocolo legal, los jueces resolverán las demandas por fatiga informática, *burnout*, estrés, entre otras, aplicando el deber de seguridad del artículo 75 LCT y el artículo 14 bis CN. *Esto multiplicará la litigiosidad y someterá a las empresas a una incertidumbre indemnizatoria crónica con resultados totalmente imprevisibles*.

CONCLUSIONES

El presente trabajo ha tenido por objeto analizar el derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico laboral argentino, con especial atención a las consecuencias sanitarias y jurídicas derivadas de la derogación de la Ley de Teletrabajo por la Ley de Modernización Laboral. Del desarrollo efectuado se extraen las siguientes conclusiones:

La hipótesis central del trabajo se verifica, aunque con un matiz que merece ser explicitado. El derecho a la desconexión digital existe como derivación necesaria del derecho al descanso y encuentra anclaje constitucional en el art. 14 bis, en cuanto consagra la limitación de la jornada de trabajo, el derecho al descanso y las condiciones dignas y equitativas de labor que deben respetarse. En ese sentido, la derogación de la Ley 27.555 no extinguió este derecho, sólo lo dejó sin tutela explícita, que no es lo mismo. Sin embargo, reconocer que el derecho existe no resuelve el problema práctico que su ausencia normativa genera. Un derecho cuyo contenido, modalidades de ejercicio y obligaciones correlativas del empleador no están definidos con precisión es, en los hechos, un derecho de difícil exigibilidad. El trabajador no sabe con certeza cuándo puede desconectarse ni

⁷² ACKERMAN, Mario E., *Si, son humanos no son recursos*, 2da ed., Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2016, pp. 26 y ss.

frente a qué consecuencias; el empleador no sabe qué se le exige ni cómo debe organizar sus comunicaciones.

El art. 102 bis LCT, lejos de despejar esa incertidumbre, la profundiza, pues se limita a definir el teletrabajo y a delegar todo lo demás a una ley especial que no existe y a una negociación colectiva que aún no ha operado. El resultado es un vacío que no es “neutralidad normativa” sino desamparo concreto, y que reclama con urgencia una respuesta legislativa que defina con claridad cómo opera este derecho, qué se le exige al empleador y de qué herramientas dispone el trabajador para hacerlo efectivo.

La segunda hipótesis también se verifica. La derogación de la Ley 27.555 por la Ley de Modernización Laboral ha dejado sin tutela explícita al derecho a la desconexión digital, produciendo paradójicamente el efecto contrario al declarado en muchos medios: la eliminación de la litigiosidad laboral, o comúnmente llamada “industria del juicio laboral”⁷³. El vacío así generado no reducirá la litigiosidad sino que la multiplicará. En ese punto, las reflexiones anteriormente citadas del Profesor Mario ACKERMAN vuelven a cobrar plena vigencia: “cuando una ley suma desequilibrios a la mala calidad jurídica y lingüística de sus reglas, su destino inevitable es el tránsito por los tribunales con resultados naturalmente imprevisibles”.

Esta preocupante proyección se corrobora al contrastar nuestra “moderna” reforma con la tendencia de la jurisprudencia comparada analizada; mientras los tribunales de la región avanzan hacia la delimitación de fronteras protectoras precisas y consideran al descanso un límite humano indisponible, *la desregulación por omisión del legislador argentino traslada el conflicto directo a los jueces*. Ante la ausencia de un protocolo legal, los jueces se verán obligados a resolver las futuras demandas por fatiga informática, hiperconectividad, *burnout*, etc. aplicando de forma directa el deber de seguridad del artículo 75 LCT o el artículo 14 bis CN, materializando la advertencia del Profesor ACKERMAN al someter a los empleadores a una *incertidumbre indemnizatoria crónica* y absolutamente azarosa.

Pero el reconocimiento normativo del derecho a la desconexión digital, aun en el escenario más favorable de una futura ley especial, no agota por sí solo la respuesta debida frente a este

⁷³ Esta preocupación no es exclusiva del ámbito académico: también desde el propio colectivo profesional que deberá litigar estos casos se ha alzado la voz crítica frente a la reforma. En ese sentido, la Asociación de Abogadas y Abogados de Buenos Aires (AABA) ha señalado: “Por el contrario, nos encontramos con una reforma reaccionaria en perjuicio de quienes trabajan, que pondrá en marcha un cuerpo normativo que, lejos de modernizar, conculca derechos y producirá la mayor flexibilización en la historia del derecho laboral argentino (...) Los pretextos usados hasta el hartazgo para justificar tales modificaciones como ‘generación de nuevos puestos de trabajo’, ‘mayor seguridad jurídica a los empleadores’ y ‘eliminación de la industria del juicio’ no son novedosos”. *Vid.* Declaración de la Asociación de Abogadas y Abogados de Buenos Aires (AABA), disponible para consulta en <https://acortar.link/NfYjFE> (última visita: 23-06-2026).

riesgo. Como demuestra el propio análisis de la jurisprudencia comparada, una regulación meramente formal –que se limite a prohibir el envío de comunicaciones fuera de la jornada– puede ser cumplida en los hechos sin que se evite o reduzca el daño a la salud del trabajador. Resulta entonces indispensable que, junto con la tutela normativa, *el empleador adopte un conjunto sistemático de medidas preventivas: identificación y evaluación de los riesgos asociados a la hiperconectividad, protocolos internos de desconexión, capacitación y sensibilización del personal sobre un uso responsable de las TIC, y mecanismos de control del cumplimiento efectivo de estas políticas*. Solo a través de estas buenas prácticas empresariales podrá paliarse en la práctica un fenómeno que la sola declaración del derecho no logra contener.

En cuanto a las limitaciones del presente trabajo, cabe señalar que la Ley 27.802 es reciente y su impacto judicial aún no se ha consolidado. La negociación colectiva post-derogación se encuentra en una etapa incipiente y no existen aún precedentes judiciales argentinos específicos sobre desconexión digital que permitan anticipar con certeza el criterio de los tribunales. Futuras investigaciones podrán abordar el desarrollo jurisprudencial nacional en la materia, así como también, la eventual sanción de la “ley especial” prevista en el art. 102 bis y la evolución de los convenios colectivos que regulen la desconexión digital por rama de actividad.

La reflexión final que este trabajo propone es simple: una ley que se autodenomina de “modernización” no puede, al mismo tiempo, suprimir una ley tan necesaria en los tiempos que corren. *Eso no es modernizar. Es retroceder*. Y mientras ese retroceso persista, los trabajadores quedarán expuestos a un riesgo psicosocial cuyas consecuencias la ciencia lleva décadas documentando y que el derecho tiene la obligación –y la capacidad– de prevenir.

BIBLIOGRAFÍA

- ACKERMAN, Mario E., *Modernización Laboral. Ley 27.802*, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2026.
- ACKERMAN, Mario E., *Si, son humanos no son recursos*, 2da ed., Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2016.
- AHUMADA, J. Eduardo, "Trabajo remoto, flexibilidad laboral y derecho a la desconexión digital", Microjuris, cita online: MJ-DOC-15645-AR | MJD15645, disponible para consulta pública en <https://acortar.link/vgtbPf> (última visita: 16/03/2026).
- ALDAO-ZAPIOLA, Carlos M., "El tiempo de trabajo y su tratamiento en los Convenios Colectivos de Trabajo", *Revista de Derecho del Trabajo*, 2006-1, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2006.
- ALLCOTT, Hunt – BRAGHERI, Luca – EICHMEYER – GENTZKOW, Matthew, "The Welfare Effects of Social Media", *American Economic Review*, vol. 110, Nro. 3, 2020, DOI: 10.1257/aer.20190658, pp. 629-6, disponible para consulta en <https://acortar.link/OZtjl2> (última visita: 04-03-2026).
- ÁLVAREZ TEJEDOR, Tomas, "Trabajar para morir: una verdad incómoda sobre la actual sostenibilidad humana", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 11, número 3, julio-septiembre de 2023.
- BENÍTEZ, Oscar E – TRILLO PÁRRAGA, Francisco, "Más allá de los muros. Repensando el alcance normativo de la desconexión digital" en *Revista de Derecho Laboral Actualidad*, Rubinzal-Culzoni Editores, 2024-2, Santa Fe, Argentina, 2024.
- BURCHELL, Brendan – FAGAN, Colette, "Gender and the Intensification of Work: Evidence from the European Working Conditions Surveys", en *Eastern Economic Journal*, vol. 30, n.º 4, Eastern Economic Association, otoño de 2004, disponible en <https://acortar.link/OB4sNQ> (última visita: 14/06/2026).
- CRISTÓBAL RONCERO, Rosario, "Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo" en MONREAL BRINGSVAERD, Erik – THIBAUT ARANDA, Xavier – JURADO SEGOVIA, Ángel (Coords.), *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías – Estudios en homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2020. DOSI, Giovanni – VIRGILLITO, María Enrica, "¿Hacia dónde evoluciona el tejido social contemporáneo? Nuevas tecnologías y viejas tendencias socioeconómicas", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 138, 2019, núm. 4, 2019.

- DE DIEGO, Julián A., *Manual de Derecho Laboral para empresas*, 5ta. ed., Editorial Erreius, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2015.
- DE DIEGO, Julián Arturo, *Derecho del Trabajo y las Nuevas Tecnologías*, T. II, Thomson Reuters – La Ley, 2023.
- DE MANUELE, Abel – FREM, Gabriel, *Jornada de trabajo y descansos. Análisis doctrinario y jurisprudencial*, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2013.
- DEVEALI, Mario, *Tratado de Derecho del Trabajo*, T. II, 2da. ed., La Ley, Buenos Aires, 1964.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, María Belén, *Relaciones Laborales e Industria Digital: Redes Sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Ed. Aranzadi, Navarra, España, 2022.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos – LÓPEZ, Justo – CENTENO, Norberto, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, Ed. Contabilidad Moderna, Buenos Aires, 1987.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, T. II, Ed. Erreius, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2018.
- FOGLIA, Ricardo A. – KHEDAYÁN, Eugenia P., *Ley de Contrato de Trabajo Comentada*, T. II, Thomson Reuters – La Ley, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2024.
- GRISOLIA, Julio Armando, *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, T. I., 3ra. ed., Thomson Reuters – La Ley, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2025.
- LANTARÓN BARQUÍN, David, *Trabajo y suicidio*, Ed. Aranzadi, Madrid, España, 2025.
- LEÓN XIII. *Carta Encíclica Rerum Novarum: Sobre la situación de los obreros*, Ciudad del Vaticano, Santa Sede, 1891, Apartado 31, disponible para consulta en <https://acortar.link/O3GhEg> (última visita: 22-03-2026).
- LITTERIO, Liliana H. – GUIADO, Héctor C., *Modernización Laboral 2026 – Ley 27.802*, Thomson Reuters – La Ley, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2026.
- LÓPEZ INSUA, Belén del Mar, *La garantía de los derechos sociales fundamentales en la era digital*, Ed. Comares, Colección: Trabajo y Seguridad Social, Nro. 149, Director de la Colección: José Luis MONEREO PÉREZ, Granada, España, 2023.
- MARX, Karl, *El Capital: Crítica de la economía política. Libro Primero*, T. I, Traducción de Pedro SCARON, Siglo XXI Editores, Madrid, España, 2008.
- MAZA, Miguel Ángel, “Algunas reflexiones acerca de la nocividad de realizar horas extras en forma crónica”, publicado en DT 1993-B, 892, cita online: TR LALEY AR/DOC/11664/2001.

- MELCHIOR, Maria; CASPI, Avshalom; MILNE, Barry J.; DANESE, Andrea; POULTON, Richie; MOFFITT, Terrie E., "Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men", en *Psychological Medicine*, vol. 37, N° 8, Cambridge University Press, Cambridge, Agosto de 2007, pp. 1119-1129. DOI: 10.1017/S0033291707000414, disponible para consulta en <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2062493/> (última visita: 14/06/2026).
- MILNER, Allison – WITT, Katrina – LAMONTAGNE, Anthony – NIEDHAMMER, Isabelle, "Psychosocial job stressors and suicidality: a meta-analysis", *Occup Environ Med*, University of Melbourne, Melbourne, 2018, disponible para consulta pública en <https://acortar.link/RR2LCy> (última visita: 23-06-2026).
- NAVARRO, Marcelo Julio, "El descanso semanal. Su vinculación con el régimen de jornada. Consecuencias derivadas de la falta de otorgamiento", publicado en DT 1990-A, 879, cita online: TR LALEY AR/DOC/17520/2001.
- NIETO, Juan Manuel, "Derecho a la desconexión: Una nueva prohibición", Rubinzal-Culzoni Online, cita online: RC D 2852/2020.
- PINTO VARELA, Silvia E., "El tiempo de trabajo en la ley 27.802 - Modificaciones y derogaciones en la Ley de Contrato de Trabajo y en la ley de jornada de trabajo", *Revista de Derecho Laboral*, 2026-1, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 2026.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge, *Derecho del Trabajo*, T. I, Ed. Astrea, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2010.
- SAGARDOY DE SIMÓN, Iñigo, *Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales*, Colección Claves Prácticas – Francis Lefebvre, España, 2020.
- SÁNCHEZ LACUESTA, Javier, "Desconexión digital", citado por TRUJILLO PONS, Francisco en "La 'desconexión digital' a lomos de la seguridad y salud en el trabajo", *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, Nro. 45, Valencia, España, 2021.
- Sagrada Biblia*. Libro de *Deuteronomio*. Versión Reina Valera Actualizada (RVA-2015). Editorial Mundo Hispano / Editorial Unilit. Disponible en Bible Gateway: <https://acortar.link/F6Rxlp> (última visita: 21/06/2026).
- SERRANO ARGÜELLO, Noemí, "La desconexión digital y su incidencia en la ordenación del tiempo de trabajo. A propósito de la regulación independiente del trabajo a la desconexión propuesta por la Unión Europea" en FERNÁNDEZ COLLADOS, María Belén, *Relaciones Laborales e Industria Digital: Redes Sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Ed. Aranzadi, Navarra, España, 2022.

- SORIANO CORTÉS, Dulce, “Derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras” en LÓPEZ AHUMADA, J. Eduardo (Dir.) – JIMÉNEZ MARTÍNEZ, María Victoria (Coord.) – ROLDAN MARTÍNEZ, Aranzazu (Coord.), *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo*, 1era ed., Ed. Aranzadi, España, 2023.
- SUPIOT, Alain, *El Derecho del Trabajo*, Ed. Heliasta, Traducción de Patricia RUBINI-BLANCO, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2008.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián, *La huida del trabajo: sobrecarga de trabajo, salud mental y derechos fundamentales*, Ed. Aranzadi, Madrid, España, 2026.
- TRUJILLO PONS, Francisco – TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, *La desconexión digital en el trabajo*, Ed. Aranzadi, Navarra, España, 2020.
- TRUJILLO PONS, Francisco, “Tratamiento del Derecho a la Desconexión Digital en el trabajo en otros países” en FERNÁNDEZ COLLADOS, María Belén, *Relaciones Laborales e Industria Digital: Redes Sociales, prevención de riesgos laborales, desconexión y trabajo a distancia en Europa*, Ed. Aranzadi, Navarra, España, 2022.
- TRUJILLO PONS, Francisco, *Fatiga informática en el trabajo. Un riesgo y emergente: tratamiento jurídico y preventivo*, Ed. Bomarzo, España, 2022.
- VARAS MARCHANT, Karla, “El impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descanso”, *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, Vol. 13 (2024), DOI 10.5354/0719-2584.2024.74527, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, 2024.
- VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, “Reflexiones en torno de la jornada de trabajo”, *Revista de Derecho del Trabajo*, 2006-1, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2006.
- WAJCMAN, Judy, *Esclavos del tiempo Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*, Ed. Paidós, Autorizado por: The University of Chicago Press, Traducción de Francisco J. RAMOS MENA, Chicago, Illinois, EE.UU., 2017.