

## TIEMPO EXISTENCIAL Y TIEMPO DE TRABAJO EN LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

*-Apostillas egológicas para pensar la desconexión digital-*

**Juan Facundo Besson<sup>1</sup>**

**ORCID:**

[jfacundob@gmail.com](mailto:jfacundob@gmail.com)

### **Resumen**

El derecho del trabajo del “futuro” ya es “presente”; la incorporación de nuevos elementos tecnológicos en los procesos productivos y la implementación de nuevas ideas en las organizaciones empresariales trae consigo una resignificación del lugar y el tiempo del modelo fabril-fordista. En este sentido, a continuación se va a abordar uno de los aspectos que mayor visibilidad está teniendo el mundo del trabajo contemporáneo: “la desconexión digital”.

La mencionada problemática es trabajada desde herramientas provistas por la teoría egológica. Es así como se va a analizar el nuevo tiempo de trabajo y el tiempo existencial del trabajador, las repercusiones que tiene el desdibujamiento de las fronteras entre la jornada de trabajo y la vida del trabajador y cómo esto afecta no solo a su vida plenaria cotidiana sino también al proyecto de vida del trabajador. En resumen, el deber del empleador de ajustarse a una conducta coexistencial dentro del marco de su derecho de dirección y organización de la empresa debe armonizarse con el derecho del obrero a poder desenvolverse libremente cuando está fuera del ámbito de trabajo.

**Palabras claves:** Desconexión digital, tiempo existencial, tiempo de trabajo, proyecto de vida, teoría egológica

---

<sup>1</sup> Abogado. Especialista en Derecho Laboral. Doctorando en Derecho. Universidad Nacional de Rosario (Facultad de Derecho). Rosario (Santa Fe - Argentina)

**Resumo**

A legislação trabalhista do “futuro” já está “presente”; A incorporação de novos elementos tecnológicos nos processos produtivos e a implementação de novas ideias nas organizações empresariais traz consigo uma ressignificação do lugar e do tempo do modelo fabril-fordista. Nesse sentido, este trabalho abordará um dos aspectos que vem tendo maior visibilidade no mundo do trabalho contemporâneo: a “desconexão digital”.

O referido problema é trabalhado a partir de ferramentas de análise fornecidas pela teoria ecológica. Assim será analisado o novo tempo de trabalho e o tempo existencial do trabalhador, as repercussões do esbatimento das fronteiras entre a jornada de trabalho e a vida do trabalhador e como isso afeta não só o seu cotidiano plenário, mas também a vida projeto do trabalhador. Em síntese, o dever do empregador de adequar-se a um comportamento de convivência no quadro do seu direito de gestão e organização da empresa deve ser harmonizado com o direito do trabalhador à livre circulação fora do local de trabalho.

**Palavras chaves:** Desconexão digital, tempo existencial, tempo de trabalho, projeto de vida, teoria ecológica

**Abstract**

The labor law of the "future" is already "present"; the incorporation of new technological elements in production processes and the implementation of new ideas in business organizations brings with it a resignification of the place and time of the manufacturing-Fordist model. In this sense, this paper is going to address one of the most visible aspects of the contemporary world of work: “the digital disconnection”.

The aforementioned problem is worked from analysis tools provided by the ecological theory. This is how the new working time and the existential time of the worker will be analyzed, the repercussions of the blurring of the borders between the working day and the life of the worker and how this affects not only his daily plenary life but also the life project of the worker. In short, the employer's duty to adjust to coexistence behavior within the framework of his right to direct and organize the company must be harmonized with the worker's right to be able to function freely when outside the workplace.

**Keywords:** Digital disconnection, existential time, work time, life project, egological theory

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

**Byung-Chul Han**

*...la teoría egológica piensa ese poder ser propio desde órganos conductuales porque el derecho es bilateral y lo que se reconoce en él es la existencia, pero fundamentalmente: la coexistencia.*

**Carlos Cossio**

## I. **Introducción**

La teoría egológica piensa al derecho en términos bilaterales, donde se reconoce en él la existencia, pero fundamentalmente: la coexistencia que nos permite dar una lectura del Derecho Laboral, en el caso, a partir del hombre trabajador de carne y hueso, en todo su entorno, pasiones, deseos, e ideas; y el mundo del trabajo como la idea central de que ese mundo debe ser protegido por la comunidad para que no se convierta en una mercancía más de la sociedad de consumo.

Pensar el Derecho Laboral es filosofar alrededor del mundo del trabajo desde la perspectiva del proteccionismo laboral; de lo contrario, realizar un análisis en contra de este proteccionismo, se correspondería con establecer que el mundo del trabajo es simplemente una mercancía más de la sociedad de consumo, en la cual la individualidad y el egoísmo humano son los deseos y las pasiones humanas que prevalecen, considerando el trabajo humano una actividad producida por una máquina.

Con la impronta co-existenciaria y comunitaria que nos provee la egología se va a analizar a continuación la desconexión digital de los trabajadores contemporáneos, en especial, haciendo énfasis en la metamorfosis que sufrió el propio tiempo laboral –del fordismo a la economía 4.0- y la armonización con la vida existencial del trabajador y su proyecto de vida.

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

En la relación laboral el tiempo de trabajo es la categoría conceptual básica, en torno a la cual se articula todo su contenido. En este sentido señala PÉREZ AMORÓS: “...*el tiempo de trabajo es un bien escaso —más que el trabajo— que se debe limitar y distribuir para evitar que se menoscaben otros derechos o bienes del trabajador, además del descanso. El factor tiempo de trabajo es importante, entre otras razones porque fija la aparición del ordenamiento laboral, especialmente porque demuestra su función tuitiva y, subsiguientemente, porque ordena sus instituciones y categorías.*” (Pérez Amorós, 2020:259)

Desde mediados del siglo XIX, la reducción de la duración del trabajo y, en particular, la jornada de ocho horas ha sido una de las reivindicaciones más constantes del movimiento sindical. En las primeras épocas de la industrialización, la jornada laboral se extendía de 14 a 16 horas diarias, pero progresivamente fueron reducidas a 12, a 11 y, posteriormente, a diez horas por día. Durante la guerra y tras su finalización, la presión de las organizaciones de trabajadores aceleró el progreso hacia la jornada de ocho horas. El fin de las jornadas excesivas tiene por tanto su origen en razones humanitarias y económicas. (Vega Ruiz, 2020)

Lo cierto es que la regulación del tiempo de trabajo juega un rol central en la defensa del principio, en virtud del cual el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo para el comercio. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) señala:

*“La regulación del tiempo de trabajo también puede contribuir a resolver problemas sociales, incluido, en particular, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y a preservar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores (...) por lo tanto, queda claro por qué las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y los periodos de descanso han ocupado durante mucho tiempo un lugar central en los debates, no solo entre trabajadores y empleadores, sino en la sociedad en general.”* (OIT, 2018)

A lo mencionado se le adiciona que la digitalización, según WAJCMAN

*“...ha engendrado una nueva temporalidad, a la que se ha dado diversos nombres como tiempo instantáneo, tiempo atemporal, compresión espaciotemporal, distanciación espaciotemporal, tiempo cronoscópico, tiempo puntillista o tiempo red”* (Wajcman, 2017:32-33).

Todas estas categorías, enfatiza la socióloga, tienen como raíz la idea de que la vida se está acelerando. En este sentido, la irradiación de las tecnologías de la comunicación en particular y su evidente potencial de cara a la ulterior aceleración de una modernidad ya acelerada han hecho que la cuestión de la velocidad y las reacciones humanas a ella resulten todavía más apremiantes. (Wajcman, 2017)

A esta lectura de la realidad social, se le adicionan las normas que regulan horarios flexibles, distribución irregular de la jornada, contrato a tiempo parcial a jornada casi completa, teletrabajo, sin más, y horas complementarias y extraordinarias ilimitadas. Incluso, algunas de ellas que carecen de lógica jurídica como el contrato de trabajo cero horas, el trabajo a demanda, el contrato por objetivos, y el contrato a tiempo parcial con horas complementarias. (Rosenbaum Carli, 2019)<sup>2</sup>. Estas demuestran que el factor tiempo de trabajo es poliédrico por su contenido y muy transversal por su proyección.

Hoy estamos transitando el alejamiento del modelo espacio-temporal propio de la era industrial-fodista, así como de su método de demarcación y ordenamiento en secuencias de acontecimientos. Las Tecnologías de la Invormación y la Comunicación (en adelante TICs), protagonistas de la escena contemporánea, nos permiten una nueva forma de experimentar el tiempo que se basa en instantes inconcebiblemente breves que permiten el carácter simultáneo de las relaciones sociales, reemplazando el espacio real por procesos realizados en tiempo real que pone en jaque el modelo espacio-temporal sobre el que se institucionalizara el Derecho del Trabajo, pues *“...cada vez más se trabaja, se juega, se consume y se interactúa en cualquier momento y lugar”* (Wajcman, 2017:40).

<sup>2</sup> En este sentido agrega ROSENBAUM CARLI: *“...comienzan a surgir ideas o propuestas tales como los denominados bancos de horas, jornadas de trabajo flexibles, los zero hours contracts, estructuras de organización del trabajo y formas de trabajo novedosas -crowdworking, crowdsourcing, trabajo de colaboración, socios colaboradores, work on demand, economía colaborativa, etc.-”* (Rosenbaum Carli, 2019: 113)

Desde una perspectiva ontológica podemos observar que la capacidad que tienen las TICs para superar las fronteras espaciales y hacer que la distancia al trabajo sea un solo click, los empresarios o sus representantes han naturalizado ponerse en contacto con los empleados a toda hora, favoreciendo que los problemas de trabajo "*colonizen los tiempos y espacios antaño reservados a la vida familiar*" (Wajcman, 2017:40)<sup>3</sup>, estableciendo nuevas prácticas que afectan la vida privada y salud de las personas que trabajan. Esto abona a la generación de una adicción, que se ha vuelto "normal", que es que "...*algunas personas no puedan dejar de mirar sus teléfonos celulares luego de finalizada su jornada de trabajo porque se sienten obligados, directa o indirectamente, a continuar el contacto con la empresa o con gente que trabaja en la misma.*" (Benitez, 2019 [falta página](#)) El uso intensivo de las TICs en el trabajo y la falta de sensibilización y formación para la gestión adecuada del tiempo, habilita contextos laborales en los que resulta fácil caer en la "trampa" de lo que podría denominarse libertad para auto explotarse pensando que se es libre. (Fernández Avilés, 2017:70)

Atendiendo que las regulaciones normativas ya prescriben el derecho a la jornada mínima y el correlativo descanso, desde la lectura egológica se puede analizar que, encontrándose la norma o las normas y la conducta en una relación gnoseológica, la norma que no se completa con la intuición de su objeto, la conducta, ya sea en endonorma -donde se menciona a la libertad con el sentido de libertad- o ya sea en la perinorma - que menciona la misma libertad pero con el sentido de libertad sino con el de fuerza- no es una verdadera norma. Es un puro pensamiento normativo que no llega a ser normativo, por carecer de conducta que comprenda tanto la expresión endonormativa como perinormativa, mediante las cuales, la norma jurídica menciona la libertad como conducta en la totalidad de sus posibilidades. Desde el prisma egológico, la ley es un elemento fundado del mundo del derecho, no fundante. Es el caso mismo, y sus circunstancias, con seres biográficos y actuantes, quienes resignifican continuamente a través del método empírico dialéctico, la situación específica del caso a resolver; circunstancias que ningún concepto general como la

<sup>3</sup> En este sentido WAJCMAN señala: "*El capitalismo rápido aniquila el espacio y el tiempo. Las distancias que antaño entorpecían el comercio global dejan de tener sentido en la medida en que los humanos se comunican cada vez más utilizando tecnologías «en tiempo real». El tiempo se descontrola mientras la distancia desaparece en un mundo de acontecimientos instantáneos y simultáneos. La aceleración, pues, se refleja en las temporalidades sustanciales de la existencia humana, en especial en la creciente sensación de compresión espaciotemporal en la vida cotidiana.*" (WAJCMAN, 2017:37)

ley podría recoger. En el caso en estudio, la conducta desplegada por el obrero debe ser desarrollada en plena libertad y no estar sometida a las exigencias laborales por fuera de su jornada laboral.

### III. **Tecnología, salud y proyecto de vida**

No hay duda de que las nuevas tecnologías facilitan la organización laboral y favorecen la productividad y eficiencia, pero modifican también los parámetros tradicionales del tiempo de trabajo promoviendo principalmente la realización de tareas en cualquier momento atento a la facilidad de localización y de conexión permanente. Esto representa, además, un “potencial alienante” en los trabajadores y, consecuentemente, riesgos laborales de primera magnitud, no por la tecnología, que es, en sí, neutra, sino por el uso desmedido. Esto nos obliga a pensar en cambios en la organización a los fines de poner límites al uso intensivo de las TICs y la virtualización de las relaciones laborales. (FERNÁNDEZ AVILÉS, 2017:71-72)

Para COSSIO la bilateralidad o alteridad que define al Derecho significa que éste implica dos sujetos desarrollando una conducta compartida –en el caso del trabajo: empleador y trabajador–. Entiéndase bien: no se trata de que un sujeto sea simplemente el destinatario de la acción del otro, por tal razón, no hay deberes y derechos en articulación recíproca repartidos entre ambos sujetos. En el Derecho lo compartido es el hacer mismo, de modo que lo que un sujeto hace se integra con lo que le toca hacer al otro. De ahí que habrá derechos para uno frente a los deberes del otro, en perfecta correspondencia (COSSIO, 1987:98). Este análisis egológico se torna vital para comprender la correlación de conductas de los dos sujetos de la relación laboral, en especial, cuando analizamos el deber que tiene el empleador de no colonizar el tiempo del trabajador fuera de la jornada de trabajo.

Desde que el uso de los TICs se hizo común en nuestras vidas y en particular, en el trabajo, se advirtió la necesidad de pensar en medidas de prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores con uso intensivo de dichas herramientas digitales. Las TICs acabaron integrando el área de responsabilidad social corporativa a partir de la unilateralidad empresarial, que instó a reforzar el papel de los representantes de los trabajadores. (COSSIO, 1987)

Se hace necesario establecer una mejor definición de la protección de la salud laboral en términos absolutos, volviendo de alguna manera al concepto original común por el que el tiempo de trabajo desarrollado en forma “inhabitual” (excesivo, noche, fines de semana), causa estrés y problemas emocionales (LEE, SUH, KIM, PARK, 2017). En este sentido, el contenido axiológico que inspira primordialmente al derecho del trabajo no consiste meramente en reglar el contrato de trabajo sino en la protección moral y material de los trabajadores, en el reconocimiento de que sus derechos vean el imperio de seguridad y justicia social. Los mismos problemas surgen de la tensión de no ser capaz de combinar trabajo y vida privada, pudiendo ser los horarios atípicos especialmente disruptivos en el equilibrio de las dos esferas, más aún cuando se realizan contratos temporales.

Al "*frenesí de sociabilización forzada*", agrega BENÍTEZ (2019)

*“...a la que se expone a las personas que trabajan en la ‘sociedad de rendimiento’, genera ciertas condiciones de trabajo que desde la medicina han sido caratuladas de nocivas, pues la sobreexposición a las TIC puede provocar una sobrecarga de información y comunicación dañina para la vida de las personas, incrementando la generación de riesgos psicosociales vinculados con el trabajo como el estrés, el burnout<sup>4</sup> y la adicción al trabajo”.*

Asimismo, se adiciona que la tecnofatiga puede estar originada por el exceso de información al que dan acceso las nuevas tecnologías y es capaz de provocar mareos, insomnio, dolores de cabeza, problemas digestivos y otros análogos. Además, a la larga podría desembocar en problemas relacionados con la insatisfacción laboral, depresión, estrés y otras patologías del mismo tipo. (TERRADILLOS ORMAETXEA, 2020:71)

Otro de los puntos que no se pondera a la hora de efectuar un análisis holístico del complejo fenómeno de la desconexión es el “daño por goteo” al "proyecto de vida" del trabajador, atento a que un trabajador que sigue siendo requerido por su empleador por fuera de la jornada de trabajo ve menoscabada su posibilidad de preferir una determinada opción entre un abanico de posibilidades existenciales que le ofrece el mundo, ya que tiene que responder a los requerimientos del patrón o predisponerse a planificar a futuro alguna actividad laboral.

<sup>4</sup> “El burnout es un proceso de deterioro global de la persona debido a situaciones de estrés laboral, que lleva a la misma a una situación de fatiga, desinterés y falta de motivación que generan una baja significativa en el rendimiento y trae dificultades interpersonales tanto dentro como fuera del trabajo”. (CAMACHO, 2003)



El "proyecto de vida", en la jurisprudencia de la Corte IDH: "...se asocia al concepto de realización personal, que a su vez se sustenta en opciones que el sujeto puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone" (FERNANDEZ SESSAREGO,1999:456). Se trata de opciones que el ser humano, en cuanto libre, escoge entre una multitud de posibilidades existenciales. La opción u opciones que el hombre elige son aquéllas que le han de permitir, como apunta el fallo, a "*conducir su vida y alcanzar el destino que se propone*". En otros términos, la Corte IDH estima que en el "proyecto de vida" está en juego nada menos que el destino del ser humano; es decir, lo que libremente ha decidido ser y hacer de su vida. (FERNÁNDEZ SESSAREGO,1999)

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

En torno a lo mencionado, la desconexión del trabajador tiene íntima relación con la libertad que debe tener la persona, en cuanto trabajador, de ser respetada en el goce de sus correspondientes descansos, atento a que es el único momento en el cual no hay subordinación y sujeción a la organización y dirección de un otro. En este sentido, la existencia humana es coexistencia y es en relación con otro sujeto actuante, donde la ejecución de una acción queda contrapuesta al impedimento de la misma que le opone o no la acción de otro sujeto; el 'hacer' se integra con el 'impedir'. En este sentido, el entendimiento societario se produce al ser las actitudes de cada cual para los demás, lo que los demás esperan de cada cual; con lo que cada cual entra, sin fricciones, en la integración del proyecto existencial de la vida personal de los demás. Y en cuanto sentido de ese substrato, reconocido como justicia, el entendimiento societario radica en la séxtupla posibilidad de que haya orden

y no ritualismo, seguridad y no inseguridad, poder y no opresión, paz y no discordia, cooperación y no masificación, solidaridad y no aislamiento, porque la justicia tiene que ser alguna de esas cosas al refractarse en el cerrado plexo axiológico de los valores de alteridad que la modalizan. (COSSIO,1958)

## **Conclusiones**

El derecho, desde el punto de vista egológico, viene a ofrecernos una alternativa que entienda al hombre en su conducta, pero también que lo sitúe en su conducta con otros, en el carácter intersubjetivo del ser humano. El poder ser propio, ser libre en mi existencia, no es puro, no es ilimitado, sino que siempre está delimitado por el poder ser del otro. Lo que piensa el Derecho, lo que piensa la ley es esa intersección, esa intersubjetividad en la cual yo me despliego como libertad pero que, al mismo tiempo, en el mismo momento que yo me despliego como libertad hay otro que me dice no. Y precisamente en esa fisura, en esa tensión irresoluble en un punto, es donde el derecho encuentra la espina de su esencia, en ese “poder ser” interferido o no, digamos en eso que COSSIO denomina “la auténtica alteridad jurídica”, en que tengo impedimentos y también tengo permisiones, en que puedo ser pero que también estoy delimitado por el otro. Entonces, la teoría egológica piensa ese poder ser propio desde órganos conductuales porque el derecho es bilateral y lo que se reconoce en él es la existencia, pero fundamentalmente: la coexistencia. (COSSIO,1961) No es un existir puro, libre en el tiempo, sino que es coexistir y por lo tanto lo propio del derecho es la comunidad porque es coexistir, es todo existir.

La coexistencia es “alteridad compartida” y por lo tanto limitación recíproca: la autonomía de uno es heteronomía para el otro y viceversa. De modo que, en el ejercicio de la autonomía debe reconocerse –e integrarse, como un elemento complementario e inherente a ella- la heteronomía, es decir, la adecuación a la “ley de otro”. Ahora bien, la integración de esta doble dimensión coexistencial, puede considerarse según distintos grados de realización: desde el más elemental -la coexistencia en cuanto circunstancia (la llama Cossio) hasta la coexistencia en cuanto sociedad, pasando por la coexistencia en cuanto persona.

Cuando la conducta del otro es impredecible, cuando el otro es una incógnita, nos sentimos inseguros, y vivimos su presencia como riesgo. Por el contrario, cuando podemos predecirla conforme a un orden que nos es común, nos brinda seguridad. La seguridad como protección es una idea común a la naturaleza y a la coexistencia como circunstancia. La seguridad es un valor jurídico fundante o primitivo: alude a la coexistencia en su valor de autonomía. El exceso de autonomía puede llevar a una pérdida de la seguridad. El otro como incógnita es riesgo porque su autonomía no me protege.

En síntesis, el desdibujamiento del tiempo laboral y el tiempo existencial a través de la conexión por fuera de la jornada conlleva inseguridad y desorden en la relación particular de trabajo y un menoscabo al principio rector protectorio que recorre todo el Derecho del Trabajo y al objetivo coexistencial y comunitario que persigue el Derecho.

## **Bibliografía**

Benitez, Oscar Eduardo (2019), Primeras reflexiones sobre el derecho a la desconexión. ¿nuevo derecho o vieja obligación? en *Revista de derecho laboral actualidad*, Tº 2019V. 1, Rubinzal Culzoni, Santa Fe.

Camacho, Javier Martín (2003) *Sobre el síndrome de burnout o de estar quemado* en <https://www.fundacionforo.com/uploads/pdfs/archivo16.pdf> (consultado el 14 de septiembre de 2021)

Cossio, Carlos (1958), Las tendencias actuales del derecho (bases para su análisis) en *Revista de la Facultad de Derecho de México*, N°30, México.

Cossio, Carlos (1961), *Teoría y práctica del derecho* en Paita, Jorge A. (comp.), *Argentina 1930 - 1960*, Buenos Aires, Sur.

Cossio, Carlos (1987). *Radiografía de la teoría egológica del derecho*, Buenos Aires, Depalma.

Fernández Avilés, Juan Antonio (2017), “Ntc y riesgos psicosociales en el trabajo: estado de situación y propuestas de mejora” en *Diritto della sicurezza sul lavoro*. N° 2, 2017. PP 69-101

Fernandez Sessarego, Carlos (1999), *El daño al “proyecto de vida en una reciente sentencia de la corte interamericana de derechos humanos”*, en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5110161.pdf>. (consultado el 12 de octubre de 2021)

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2018), *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*, conferencia internacional del trabajo, ginebra, pp. 2 y 3, en [https://www.ilo.org/ilc/ilcsessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/wcms\\_618490/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ilcsessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/wcms_618490/lang--es/index.htm) (consultado el 12 de noviembre de 2020)

Perez Amoros, Francisco (2020) Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday en *Ius, Revista del Instituto De Ciencias Jurídicas de Puebla*, Nueva época, Vol. 14, N° 45, México.

Rosenbaum Carli, Federico, El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo en *Revista Derecho & Sociedad*, N° 53, PP. 111-122

Terradillos Ormaetxea, Miren Edurne (2020), El derecho a la desconexión digital en la ley y en la incipiente negociación colectiva española: la importancia de su regulación jurídica en Lan Harremanak, N°42 PP. 50-88

Vega Ruiz, María Luz (2020), La soberanía del tiempo de trabajo: un nuevo enfoque para un concepto tradicional, en *Revista Derecho Social y Empresa*, N° 13.

Wajcman, Judy (2017), *Esclavos del tiempo. Vidas aceleradas en la era del capitalismo digital*, Barcelona, Paidós.