



Ius Comitiālis

ISSN: 2594-1356

ISSN-L: 2594-1356

iuscomitalis@uaemex.mx

Universidad Autónoma del Estado de México
México

Ávila Silva, Juan Manuel
Derecho humano a la desconexión digital laboral en la era de la inteligencia artificial
Ius Comitiālis, vol. 9, núm. 17, 2026, Enero-Junio, pp. 28-39
Universidad Autónoma del Estado de México
Toluca, Estado de México, México

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=775285727004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

Derecho humano a la desconexión digital laboral en la era de la inteligencia artificial

The human right to digital disconnection from work in the age of artificial intelligence

Juan Manuel Ávila Silva

 <https://orcid.org/0000-0002-0518-0771>

Universidad Autónoma de Guerrero, México.

juansilva@uagro.mx

Resumen: El presente artículo analiza el derecho humano a la desconexión digital laboral en el contexto de la hiperconectividad, la fatiga tecnológica y el avance de la inteligencia artificial (IA), el objetivo fue identificar los riesgos emergentes derivado del uso de las tecnologías digitales, así como examinar su impacto en la salud y dignidad de los trabajadores y proponer líneas de acción que garanticen una protección en la era de la automatización; la metodología empleada se basó en el análisis jurídico, en donde se estudiaron directrices europeas, instrumentos internacionales y normativas de algunos países, una de las principales conclusiones es fortalecer el derecho a la desconexión digital; establecer límites claros al tiempo de conexión; mejorar la protección social y promover la organización de bienestar que reduzcan la fatiga tecnológica.

Palabras clave: desconexión digital, derechos laborales, fatiga informativa, hiperconectividad laboral, inteligencia artificial.

Abstract: This article analyzes the human right to digital disconnection in the context of hyperconnectivity, technological fatigue, and the advancement of artificial intelligence (AI). The objective was to identify emerging risks arising from the use of digital technologies, examine their impact on the health and dignity of workers, and propose lines of action to guarantee protection in the age of automation. The methodology employed was based on legal analysis, studying European guidelines, international instruments, and regulations from several countries. One of the main conclusions is the need to strengthen the right to digital disconnection; establish clear limits on connection time; improve

Recepción: 7 de noviembre de 2025

Aceptación: 2 de febrero de 2026



Esta obra está bajo licencia Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

social protection and promote welfare programs that reduce technological fatigue.

Keywords: digital disconnection, labor rights, information fatigue, workplace hyperconnectivity, artificial intelligence.

INTRODUCCIÓN

El trabajo sigue enfrentando cambios constantemente, las relaciones laborales hoy en día se ven sujetas a nuevas condiciones laborales y de seguridad social, así surge el derecho humano a la desconexión digital en la era de la inteligencia artificial, lo que da origen a nuevos conceptos como hiperconectividad, fatiga tecnológica, uso de la inteligencia artificial en el trabajo. Por lo que surge la siguiente interrogante ¿tienen los trabajadores derechos a la desconexión digital laboral? El objetivo de este artículo fue identificar los riesgos emergentes derivado del uso de las tecnologías digitales, así como examinar su impacto en la salud y dignidad de los trabajadores. Para lo cual se estudiaron los siguientes temas, conceptos del derecho humano a la desconexión digital laboral, inteligencia artificial, fatiga tecnológica y automatización laboral, marco jurídico experiencias europeas, latinoamericanas, y se señalan las conclusiones de este.

CONCEPTOS DEL DERECHO HUMANO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL LABORAL

Hiperconectividad laboral

La digitalización del trabajo, ha modificado la estructura tradicional de las relaciones laborales y las nuevas formas de organización del trabajo, ya que se basan en plataformas digitales y gestiones algorítmicas que día con día se emplean comúnmente en empresas, instituciones, entre otras. Dicho fenómeno ha transformado las situaciones laborales del trabajador, surgiendo así diversas cuestiones jurídicas que deben ser atendidas. Entre ellas, la hiperconectividad laboral, mediante el cual, el trabajador permanece disponible más allá de la jornada establecida.

La era tecnológica permite trabajar en cualquier momento y lugar, por lo que los límites clásicos del tiempo y del lugar de trabajo se rompen fácilmente. Es cierto que la tecnología puede facilitar la combinación de momentos de trabajo y vida privada, pero lo que acaba sucediendo como impacto en la vida del trabajador es que, al posibilitar el trabajo en todo y en cualquier momento de forma invisible, se extingue cualquier tiempo para vida privada y descanso (Correa Gomes Cardim, 2023, p. 423).

Dicho planteamiento enfocado en la hiperconectividad laboral señala que los límites entre la vida laboral y la vida personal se rompen gracias a la digitalización, si bien las tecnologías de la información se presentan como herramientas de flexibilidad, pero en la práctica laboral, han extendido el poder de dirección patronal más allá del tiempo y espacio tradicional del trabajo, instaurando una forma de disponibilidad permanente. De hecho, la autora Karla Varas Marchant hace énfasis en que dicho fenómeno es gracias al uso constante de las tecnologías de la información, señalando que:

La hiperconectividad desencadenada por el uso constante de las TIC hace que la delimitación del tiempo de trabajo se convierta en una tarea compleja, quedando ensombrecido el clásico derecho al descanso reconocido hace décadas en diversos instrumentos internacionales y en los ordenamientos jurídicos modernos. De ahí que sea necesario fijar una nueva ordenación del tiempo de trabajo y consagrar herramientas que garanticen a las personas la desconexión mental de los asuntos laborales y la soberanía sobre su tiempo libre, de manera que puedan tener vida más allá

del trabajo. Para ello, debe consagrarse el derecho a la desconexión, no como un simple derecho legal, sino que como un nuevo derecho fundamental (Varas Marchant, 2021, p. 12).

Consecuentemente, la posición de la autora resulta sumamente relevante, ya que reconoce que la hiperconectividad ha disipado las fronteras del tiempo de trabajo, afectando con ella la efectividad del derecho al descanso, además, propone que el derecho a la desconexión por dignidad humana y libertad personal se convierta en una garantía individual de nueva generación. Ahora bien, Zavala Figueroa, aporta que la:

...hiperconectividad puede generar una serie de riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. Sin embargo, para mitigar estos riesgos, es importante que las organizaciones implementen medidas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, como políticas de desconexión digital y programas de capacitación en gestión del estrés (Zavala Figueroa, 2023, p. 85).

Dicha afirmación demuestra que la hiperconectividad laboral es también un riesgo emergente, que compromete la salud y la seguridad de los trabajadores, por lo que, de acuerdo con los autores, la hiperconectividad laboral puede definirse como la condición permanente de disponibilidad del trabajador a través del uso de tecnologías digitales y de comunicación en el entorno digital, que extiende las obligaciones de trabajo más allá de los límites convencionales de la jornada laboral, así pues, representa una forma de sobreexplotación tecnológica del tiempo, en la cual el trabajador pierde su soberanía de disponibilidad y su descanso.

Desconexión digital

Bajo este enfoque se refuerza la necesidad de que el derecho a la desconexión digital funcione como un mecanismo de prevención, que tenga como finalidad, limitar la exposición tecnológica y a garantizar entornos de trabajo saludables frente a los riesgos derivados de la hiperconectividad laboral, dicho término, conceptualiza la desconexión digital como:

...derecho de inversión y reversión que confiere a los trabajadores la posibilidad de decidir, con carácter transitorio o permanente, su disponibilidad conectiva con los dispositivos técnicos digitales, respetando los derechos dignatarios básicos e integrando, en su caso, las condiciones que puedan estipularse al efecto a título individual y en instrumentos de naturaleza colectiva” (Aleman Páez et al., 2023, p. 73).

El planteamiento, concibe la desconexión digital como un derecho de inversión y reversión, lo que implica una facultad flexible que permite al trabajador regular de manera autónoma su disponibilidad conectiva, frente a los dispositivos utilizados en el ámbito laboral. Esta caracterización revela que la desconexión no consiste únicamente en desactivar el teléfono o abstenerse de responder mensajes fuera del horario de trabajo, sino que constituye un mecanismo de autodeterminación temporal, mediante el cual, el trabajador puede decidir de forma transitoria o permanente expresar en qué momento estar disponible y como preservar su tiempo personal.

Bajo esta perspectiva, la desconexión digital emerge como un derecho que otorga al trabajador el control efectivo sobre los límites de su vida laboral. Del mismo modo, resulta pertinente identificar que, “la desconexión digital tiende a alcanzar dos objetivos, la delimitación de los tiempos de trabajo y descanso, así como el derecho a la salud y seguridad laboral del trabajador” (Montesdeoca Suárez, 2022, p.289). Esta afirmación complementa y fortalece el planteamiento de alemán, en tanto que evidencia las consecuencias jurídicas de la disponibilidad permanente,

por lo que la desconexión digital no solo reafirma la soberanía temporal del trabajador, sino que mitiga riesgos.

Por otra parte, la autora Moreno Solana, señala que “la desconexión digital se nos presenta como la herramienta útil para proteger la salud laboral psicológica de los trabajadores permanentemente conectados al trabajo a través de los dispositivos digitales” (Moreno Solana, 2022, p. 112), la autora sitúa este derecho no solo como un mecanismo de orden en el tiempo laboral, sino como un instrumento de salud indispensable frente a los riesgos derivados de la hiperconectividad. Desde esta perspectiva, la desconexión digital resulta totalmente indispensable frente a los riesgos de fatiga informática y estrés tecnológico, ya que permite proteger la integridad física y psicológica del trabajador en la era de la inteligencia artificial y la hiperconectividad laboral.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL, FATIGA TECNOLÓGICA Y AUTOMATIZACIÓN LABORAL

La inserción de la inteligencia artificial ha beneficiado y potencializado el trabajo que se desarrolla en algunas empresas, su influencia se ve reflejada directamente en la productividad, eficiencia y rapidez de los trabajos. La presencia de un nuevo contexto laboral de digitalización ha llevado a que las jornadas laborales sean flexibles.

En este sentido, es importante identificar en qué medida el uso de esta herramienta impacta en la salud de los trabajadores que mantienen un uso constante, para identificar los riesgos de trabajo con IA y adoptar medidas para proteger a los trabajadores. Es evidente que el uso de las nuevas tecnologías incide en:

Los tiempos de descanso de los trabajadores, quienes pueden ver controlada su actividad laboral en cualquier lugar y en cualquier momento, no existe forma efectiva, un descanso que le permita asegurar recuperar las energías aplicadas en la ejecución regular del trabajo”. (Nájar Becerra et al., 2024, p. 83).

Una de las principales consecuencias del uso de la IA en los centros laborales es el control que puede mantener el empleador sobre el trabajador, porque a través de algunos programas o aplicaciones es posible monitorear en todo momento lo que se hace.

Las jornadas laborales con el uso de las nuevas tecnologías son cada vez más extensas y en algunas ocasiones no es percibido por el trabajador, lo cual puede provocar un desfase en la vida laboral y personal, según Schmidt Margalho, hay “una sobrecarga cognitiva y emocional, como una confusión entre las esferas profesionales y personales” (Schmidt Margalho, 2024, p. 32). El abuso de las herramientas tecnológicas puede provocar fatiga, dado que se está en todo momento conectado, incluso en horas no laborales.

Fatiga tecnológica

Uno de los nuevos riesgos emergentes por la hiperconectividad laboral es la fatiga tecnológica, que proviene de un estado de agotamiento físico, mental y cognitivo que experimenta la persona trabajadora a causa de la exposición prolongada y continua a dispositivos tecnológicos, sistemas informáticos y entornos digitales laborales, reforzando el criterio conceptual que se tiene planteado sobre la fatiga informática, es:

Aquel estado de “sobretensión” continuada derivada de la sobreexposición o exceso en el uso de medios tecnológicos o digitales en su entorno de trabajo y que bien puede actuar como factor desencadenante de problemas de salud (daños: enfermedades, accidentes) o bien como consecuencia de aquéllos (síntoma de una patología mayor), provocando alteraciones en la capacidad de rendimiento y en el estado de salud de la persona trabajadora... (Molina Navarrete et al., 2022, p. 5).

La definición propuesta por Molina Navarrete permite comprender que la fatiga tecnológica no es un cansancio ocasional común, sino un riesgo laboral complejo, con efectos acumulativos que repercuten en la salud cognitiva integral del trabajador, revelando que este fenómeno se sitúa entre la carga mental y sobreexposición tecnológica. Ahora bien, cabe señalar que “La sobrecarga de trabajo es una condición en la que una persona tiene una carga excesiva de trabajo pero que no está por debajo de sus capacidades y tiempo disponible” (Dewi et al., 2021, p. 58). Prima Dewi permite entender que la sobrecarga laboral no solo implica una acumulación de tareas, sino una desproporción entre las exigencias laborales y el tiempo del trabajador. Del mismo modo, la autora revela que el fenómeno no depende únicamente del volumen de tareas, sino del impacto que dicho volumen genera sobre la capacidad de procesamiento y la organización mental del trabajador. Por lo que, a criterio propio, los procesos cognitivos del trabajador se ven afectados, provocando una sobrecarga de información que pueden afectar el rendimiento y vulnerar el derecho humano al descanso, a partir de esto, para Drisya, la sobrecarga de información es una “explosión de información que puede afectar el funcionamiento del cerebro y el proceso de pensamiento”¹ (Drisya K. K., 2025, p. 3) por lo que esta condición está estrechamente ligada con la fatiga informática, ya que por consecuente existirá una disminución en la capacidad de atención y un deterioro en la toma de decisiones del trabajador.

En consecuencia, la sobrecarga de trabajo y la sobrecarga informativa constituyen dos elementos del mismo fenómeno, cuya consecuencia directa es la fatiga informática, por lo que se comprende como un estado de agotamiento físico, mental y cognitivo derivado de la exposición continua a entornos digitales y flujos excesivos de información.

En palabras de Martínez Jiménez, la fatiga digital o tecnológica se entiende,

Como aquel estado de sobretensión generada por un gran requerimiento de trabajo de larga duración o uso intenso de recursos digitales o tecnológicos en el seno laboral y que bien puede provocar problemas de salud o detrimento en el rendimiento o estado de salud de la persona trabajadora. En ese sentido, es posible apreciar un escenario psicosocial generando ansiedad, adicciones, entre otras. (Martínez Jiménez, 2024, p. 294).

La fatiga tecnológica es uno de los nuevos problemas que se presentan con la integración de la tecnología en los centros laborales, el uso de la IA y de otras herramientas obligan a los trabajadores a estar en constante contacto con ellas por mucho tiempo provocando confusión y estrés. Es una fatiga implica riesgos propios de los trabajos donde la tecnología abunda o de trabajos remotos, donde se encuentran múltiples formas de agotamiento, tanto físico como mental.

También se pueden generar otros problemas, de acuerdo con Álvarez Cuesta el trabajo al estar en constante contacto con lo digital puede provocar

¹ Traducción del autor.

Riesgos psicosociales, la infoobesidad o sobrecarga de información que debe procesarse, la hiperconectividad, la conexión permanente, la dilución de los tiempos de vida privada y vida profesional o la incapacidad para desconectar del trabajo, acaban por generar tecnoestrés, tecno adicción, tecnofobia, nomofobia, y en último término, minan el bienestar y la salud mental de quienes prestan servicios. (Álvarez Cuesta, 2023, pp. 39-59).

Los riesgos que implica el uso de la IA, tanto en la ejecución de trabajos como la realización de trabajos virtuales, puede derivar en enfermedades y afectar el desempeño laboral de los trabajadores. La IA en los centros de trabajo puede ayudar a que haya un control permanente por parte de los empleadores, es decir, una constante vigilancia que conlleva a un estrés laboral y la aparición de ciertas enfermedades es constante y en el ámbito laboral se puede traducir en “absentismo, bajas laborales y otras” (Martínez Jiménez, 2024, pp. 294-307).

Entre los factores que favorecen en la aparición de la fatiga tecnológica se encuentran los siguientes:

1. Sobre carga de pantallas, dispositivos digitales e IA; estar por periodos prolongados frente a ordenadores, videoconferencias, uso constante de teléfonos, tabletas, programas y aplicaciones con IA, generan tensión visual y cognitiva.
2. Conectividad permanente y falta de límites entre lo laboral y lo personal; desaparecen o se reducen los límites espacio -temporales tradicionales de trabajo, lo que incrementa la sensación de estar siempre con contacto. (Eurofound, 2022, p. 94).
3. Complejidad o mal diseño de herramientas con IA; el trabajador debe lidiar con tecnologías que no domina, múltiples plataformas, cambios frecuentes y problemas técnicos, esfuerzo adicional, lo cual genera mucho desgaste.
4. Demandas cognitivas elevadas; la necesidad de procesar información digital intensiva, responder a correos, asumir multitareas virtuales y mantener atención en videollamadas es muy agotador que trabajar con interacción presencial.
5. Factores ambientales; el uso de un espacio poco adecuado, mobiliario inadecuado, un estudio demostró que el ajuste del entorno domestico tenía efecto sobre la fatiga laboral en trabajos a distancia. (Weber et al., 2023, pp. 1-17).

El impacto en general es variado y la productividad si puede verse afectada, en palabras de Supriyadi, Tugimin et al, los trabajadores

Reportan sobrecarga cognitiva que afecta la concentración y conduce a una reducción de la productividad (...). La fatiga digital forma parte de la triada del agotamiento, que abarca la falta de entusiasmo, el desapego y el cinismo... (Supriyadi et al., 2025, pp. 1-13).

Las principales consecuencias de la fatiga tecnológica son:

1. Cansancio mental y emocional.
2. Problemas físicos.
3. Disminución del rendimiento y productividad.
4. Impacto en la salud psicosocial.
5. Confusión en la vida profesional y laboral.

Ante el problema de una fatiga tecnológica existe la necesidad de que prevalezca el derecho a la desconexión digital para proteger a los trabajadores, “la naturaleza jurídica del derecho a la

desconexión digital se presenta compleja porque se protegen distintos bienes jurídicos como la salud laboral, los derechos de conciliación, la intimidad y el descanso”. (BOBADILLA et al., 2023, p. 67-83) Se reconocerá el derecho de los trabajadores no estar disponibles en todo momento, en especial cuando ya salieron del horario laboral.

El bienestar de las personas es una prioridad más en un contexto laboral, puesto que todo centro de trabajo debe mantener un equilibrio entre la vida personal y profesional de sus trabajadores. Frente a los riesgos y a los nuevos problemas emergentes, es fundamental establecer medidas que ayuden a los trabajadores. Se considera importante que se promueva la desconexión digital por algunos momentos, es decir, establecer jornadas de desconexión, garantizar que las condiciones de trabajo sean eficientes, fomentar la cultura de trabajo saludable, capacitar a los trabajadores para que el manejo de la IA sea menos cansado y estresante.

MARCO JURÍDICO EXPERIENCIAS EUROPEAS Y LATINOAMERICANAS

Los instrumentos internacionales son principios que pueden entenderse y aplicarse de acuerdo con la normatividad que los regula, en seguida se presenta algunos de los más relevantes en el tema:

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Que establecen en su Artículo 7:

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;*
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo;*
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.” (Naciones Unidas, 1966, art.7).*

Y en relación el artículo 12, señala:

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. (Naciones Unidas, 1996, art. 12).

Al comparar la legislación internacional con los aportes, Blustein et al., señalan que, “El trabajo debe de asegurar equidad, seguridad, dignidad y tiempo adecuado para el descanso y otros apoyos para trabajadores y sus familias” (Blustein, et al., 2022). Asimismo, Bobadilla Yzaguirre y Rodríguez Cairo sostienen que “El derecho a la desconexión digital es una parte esencial para garantizar que los trabajadores tengan el beneficio del descanso y tiempo de recuperación dentro del horario laboral”. (Bobadilla Yzaguirre & Rodríguez Cairo, 2023, p. 47).

Se puede señalar que ambos autores coinciden y tiene relación clara con el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales específicamente en los artículos 7 y 12, en

relación a los derechos que los trabajadores tienen en su fuente de trabajo a la desconexión digital.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) O CONVENIO SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO. ARTÍCULO 4 – IGUALDAD DE TRATO

En el ámbito internacional, El Convenio 177 establece estándares mínimos de protección para las personas trabajadoras que realizan labores fuera de los centros tradicionales de trabajo. En particular, su artículo 4 establece que establece que los trabajadores a domicilio deben recibir igualdad de trato respecto de los trabajadores presenciales, en particular en: Protección de la seguridad y salud; Remuneración; Tiempo de trabajo y Seguridad social (Organización Internacional del Trabajo, 1996, art. 4).

La desconexión digital se deriva del principio de igualdad: el trabajo a distancia no puede degradar las condiciones laborales tradicionales, especialmente el derecho al tiempo libre. En este sentido, el Artículo 7 del Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, establece que, “los Estados deberán adoptar medidas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a domicilio. (Organización Internacional del Trabajo, 1996, art.7).

En cuanto al pronunciamiento de estos derechos que se consagran en la Organización Internacional del trabajo, la red regional HomeNet South, ha expresado que “el Convenio sobre el trabajo a domicilio de la (OIT), prevé la igualdad de trato entre los trabajadores de domicilio y otros asalariados,” (HomeNet, South Asia, 2000). Esto tiene relevancia y se relaciona con el artículo 4 de esta Organización, cuya finalidad es proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Principios más amplios de trabajo decente

El trabajo decente, desarrollado por la OIT, se sustenta en cuatro pilares fundamentales:

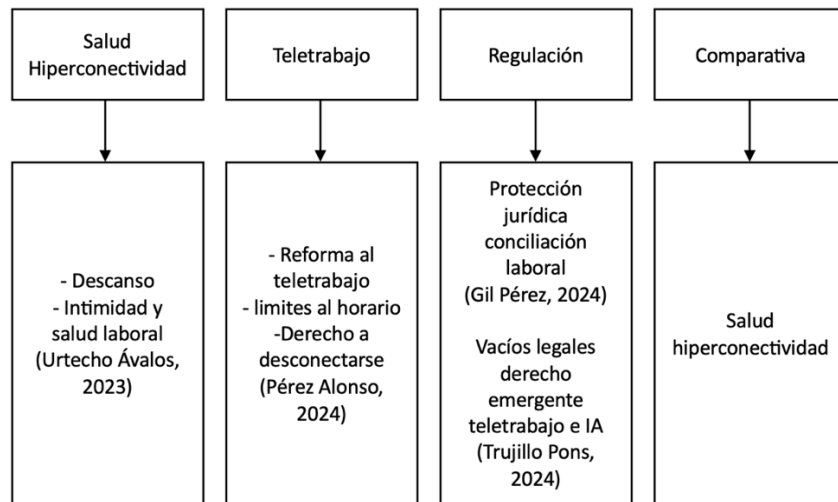
1. Empleo productivo.
2. Derechos en el trabajo.
3. Protección social.
4. Diálogo social.
5. Derechos en el trabajo y tiempo de trabajo.

Dentro del marco del trabajo decente, la OIT reconoce que:

1. El tiempo de trabajo debe ser razonable y previsible
2. El descanso es parte esencial de la dignidad laboral
3. Las tecnologías no deben erosionar derechos fundamentales. Organización Internacional del Trabajo (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, OIT, 2019).

En la actualidad existen diversos autores que abordan principios y estudios académicos recientes desconexión digital tal como es el caso de José Luis Gil, que ha señalado que el trabajo decente “debe contener el empleo, derechos laborales, protección social, que incluyan condiciones de salud, seguridad y dialogo social” (Gil y Gil, 2021).

Figura #1. Dimensiones clave de la desconexión digital.



Fuente: Elaboración propia con datos de Urtecho Ávalos (2023), Pérez Alonso (2024), Gil Pérez (2024) y Trujillo Pons (2024).

Estos Instrumentos generan Estándares no vinculantes y a menudo orientan reformas nacionales, y a la vez justifican enfoques de derechos humanos frente a la autorización.

Legislación Internacional y nacionales relevantes

Unión Europea Directiva (UE) sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles relevante para trabajadores atípicos y algunos derechos de información. Directiva de la UE sobre trabajo en plataformas *Platform Work Directive*, Crea: presunción de empleo bajo ciertos criterios, obligaciones de transparencia sobre algoritmos, derecho a impugnar decisiones automatizadas y obligaciones de información al trabajador. “Los trabajadores de plataformas ya no pueden ser despedidos automáticamente por algoritmos”. (Comisión, Parlamento, Consejo (2021–2024).

España “Ley Rider” y norma sobre repartidores. (Decreto-ley 9/2021 Ley Rider) introduce presunción de relación laboral para repartidores cuando exista gestión algorítmica de condiciones de trabajo; entró en vigor en 2021. Amplia y comentada en literatura y prensa jurídica española, caso paradigmático europeo de respuesta nacional a la mis clasificación y el uso de algoritmos.

Avances en América Latina

- México; Argentina; Brasil; Colombia no hay único modelo regional; hay: legislaciones sectoriales, proyectos de ley, resoluciones judiciales y reformas de seguridad social.
- Colombia (2023–2025) debates y reformas laborales que buscan obligar a plataformas a asumir seguridad social; reformas recientes en 2025. (Silva Thahir, 2025).
- Argentina, Brasil: múltiples proyectos, fallos judiciales y propuestas locales; estudios 2022–2024 analizan impacto en reparto y conductores. (Dial, 2024). Laborales: diagnóstico y estrategia de política pública para el reconocimiento de derechos laborales de personas trabajadoras por plataformas digitales).

- Regionales/CEPAL/OIT: CEPAL y la OIT han publicado orientaciones y diagnósticos específicos para América Latina (CEPAL, OIT, 2021), lo que abre el terreno para estudiar vacíos y desigualdades.

Cuadro #1: Los vacíos normativos.

Vacíos normativos	
Clasificación laboral ambigua y carga probatoria. La Unión Europea propone presunciones en muchos países la prueba recae en el trabajador, plataformas eluden obligaciones sociales mediante la figura autónoma. (Unión Europea, <i>Reforma laboral sobre trabajo en plataformas digitales</i> , 2025.)	Transparencia algorítmica insuficiente Falta de obligaciones sobre aplicabilidad de algoritmos, acceso a datos y auditorías independiente, por falta de acceso a los algoritmos. (Revista Raya, <i>Trabajo decente y derechos laborales de trabajadores de plataformas</i> , México, 2025.)
Protección social y seguridad fragmentada Las plataformas y los marcos de seguridad social existen no siempre reconocen contribuciones, ni prestaciones, la informalidad aumenta la vulnerabilidad.	Derechos de asociación y negociación colectiva debilitados Restricciones de las plataformas, bloqueo de cuentas y términos contractuales
Protección de datos y privacidad laboral insuficiente Vigilancia constante el GPS, cámaras y análisis predictivos marcos de privacidad, generan protección desigual.	Falta de mecanismos eficaces de cumplimiento y sanciones La sanción y las multas no cambia las prácticas empresariales, se necesita recursos judiciales ágiles y la necesidad de una inspección judicial digitalizada.

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Primera. La hiperconectividad y la digitalización del trabajo han transformado las relaciones laborales, este fenómeno incrementa los riesgos psicosociales, genera fatiga tecnológica y vulnera derechos esenciales como la intimidad, salud laboral y descanso.

Segunda. La desconexión digital surge como un derecho de los trabajadores que puede impactar y hacerse efectivo si se fortalece un marco jurídico, que combine protección social, privacidad laboral, transparencia algorítmica, presunción de laboralidad y mecanismos eficaces de cumplimiento, por lo tanto, es necesario proteger la dignidad humana y equilibrar el poder tecnológico en el trabajo contemporáneo.

Tercera. La presencia de inteligencia artificial y los sistemas de gestión algorítmica intensifica la vigilancia, la carga cognitiva y el estrés tecnológicos, evidencian la necesidad de nuevos marcos jurídicos que regulen la automatización laboral, garanticen transparencia algorítmica en entornos digitales.

REFERENCIAS

- Álvarez Cuesta, Henar (2023) “El impacto de la tecnología en las relaciones laborales: retos presentes y desafíos futuros”, *Revista Justicia y Trabajo*, España, núm. 2, pp. 39-59, <http://hdl.handle.net/10201/141902>
- Araújo, T. K. S. y C. A. G. C. Dias (2024). “*Workers’ Fundamental Right to Disconnection During Their Rest Periods.*” Traducción en inglés copiada a partir de “The right to disconnect is an essential part of ensuring workers have the benefit of rest and recovery time outside of work hours”; *Revista de Gestión – RGSA*, 18 (10), e08571, vol. 23, no. S6, Lex Localis-Journal Of Local Self-Government.
- Artavia-Jiménez, María Leonela; Karol Morales; et al. (2020). “Trabajo y precariedad en tiempos de crisis: el caso de choferes y transportadores de plataformas digitales en Costa Rica.” (Informe/Capítulo) 2020, https://www.researchgate.net/publication/355189939_Trabajo_y_precariedad_en_tiempos_de_crisis_el_caso_de_choferes_y_transportadores_de_plataformas_digitales_en_Costa_Rica
- Blustein, David L., Elena I. Lysova, y Ryan D. Duffy (2023). *Understanding decent work and meaningful work*. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. Traducción en inglés copiada a partir de “Work must ensure equity, security, and dignity including safe working conditions and adequate time for rest and other supports for workers and their families”, vol. 10, pp. 289-314, <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>.
- Bobadilla Yzaguirre, Magali Beatriz y Rodríguez Cairo, Vladimir, (2023) “Protección del derecho a la desconexión digital: derecho fundamental o compromiso consecutivo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 37, pp. 67-83, <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2023.37.18540>.
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. OIT, (2019).
- Comisión, Parlamento, Consejo (2021–2024), *Cita breve en inglés y traducción*: Wired: “Platform workers can no longer be fired automatically by algorithms.” Referencias y análisis del proceso legislativo WIRED.
- Cristóbal Molina Navarrete, María Rosa Vallecillo Gámez y Estefanía González Cobaleda (2022), *Fatiga informática y desconexión digital en los entornos de trabajo: protocolos para su gestión de salud (bienestar)*, ficha científico-técnica preventiva, LARPSICO- Universidad de Jaén.
- Drisya k.k. (2025), “the impact of online information overload on college students, Ability to Critically Evaluate Digital Content”, *International journal for multidisciplinary research*, vol. 7 Núm. 2.
- Estudios académicos sobre el derecho a la desconexión digital 2023–2025 (2024), https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702023000200067
- Eurofound (2022), *The rise in telework: impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxemburg, 2022.
- Gil y Gil, José Luis. *El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible* (2020), https://www.researchgate.net/publication/348749971_El_trabajo_decente_como_Objeto_de Desarrallo Sostenible
- Martínez Jiménez, María Marta (2024), “El impacto de la disrupción tecnológica en la salud laboral. Nuevos riesgos asociados la conectividad permanente, la fatiga informática”, *Revue Européenne Du Droit Social*, vol. 64, núm. 3.

- Montesdeoca Suárez, Arturo (2022), “el impacto del teletrabajo en la salud de las personas trabajadoras” *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho de empleo*, University Press, Italia, Vol. 10, núm. 1.
- Moreno Solana, Amanda (2022). “La desconexión digital en el trabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales” *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Universitat Autònoma de Barcelona, España, vol. 8.
- Nájar Becerra, César Alejandro (2024), “La Inteligencia Artificial y los riesgos psicosociales en el trabajo: el deber de prevención frente al uso de nuevas tecnologías en las dinámicas laborales del siglo XXI”, *Revista Laborem*, núm. 29, pp. 83-107, <https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/64/174>
- ONU. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Naciones Unidas, Artículo 7 (1966). [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales | OHCHR](https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights)
- ONU. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Naciones Unidas. Artículo 12 (1966), <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre el trabajo a domicilio Artículo 4* (1996). (núm. 177). OIT.)8
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre el trabajo a domicilio Artículo 7* (1996). (núm. 177). OIT.)8
- Organización Internacional del Trabajo. *Trabajar para un futuro más prometedor*.
- Ramírez, Salvador Ferrer (2021). “Las plataformas y la nueva precariedad.” *Política y Cultura* 56 (jul-dic 2021): 87–104, https://www.redalyc.org/journal/267/26772218004/html/?utm_source=chatgpt.com
- Schmidt Margalho, Lua (2024), “El impacto de la automatización y la inteligencia artificial en el ámbito del derecho laboral”, (Tesis de Máster en Derecho), publicada en el repositorio de la Universidad de Oviedo, p. 32, disponible en: <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/71844>
- Silva Thahir, S. *Plataformas como Rappi deberán pagar a sus trabajadores salud, pensión y riesgos laborales*. (2025). <https://revistaraya.com/plataformas-como-rappi-deberan-pagar-a-sus-trabajadores-salud-pension-y-riesgos-laborales.html>
- Sofia Prima Dewi, Merry Susanti, Sufiyati y Cokki (2021), “Effect of work overload on job satisfaction through burnout” *Jurnal Manajemen*, Yakarta, Indonesia, Vol. 25, núm. 1, febrero, pp. 56-75.
- Supriyadi, Tugimin et al. (2025), “The impact of digital fatigue on employee productivity and well-being: A scoping literature review”, *Environment and Social Psychology*, Singapur, vol. 10, núm. 2, pp. 1-13, <https://esp.as-pub.com/index.php/esp/article/view/3420>
- Varas Marchant, K. (2024). *El impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descanso*. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 13. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-25842024000100218&script=sci_arttext&lng=pt
- Weber, Clara et al. (2023), “Work fatigue during COVID-19 lockdown teleworking: the role of psychosocial, environmental, and social working conditions”, *Front Psychol*, vol. 14, pp. 1-17, Front. doi: [10.3389/fpsyg.2023.1155118](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1155118)
- Zavala Figueroa, N. J., Antesano Chávez, O. S., Almonacid Sosa, E. F., Peralta Peña, M. E., & Tabraj Zacarias, W. E. (2023). *Hiperconectividad digital y tecnoestrés en los docentes de la Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt*. *Visionarios en Ciencia y Tecnología*, 8(2). <https://revistas.uoosevelt.edu.pe/index.php/VISCT/article/view/132>