

DOCTRINA

El impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descanso

The impact of ICT on work and rest times

Karla Varas Marchant

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

RESUMEN Las herramientas informáticas han permitido que la prestación laboral pueda desarrollarse en cualquier espacio físico y momento, durante todos los días del año, provocando el fenómeno de la hiperconectividad laboral. La utilización de dispositivos tecnológicos como teléfonos inteligentes, computadoras o tabletas ha facilitado la interacción continua con el trabajo, el cual muchas veces no termina pese a haber concluido formalmente la jornada laboral. Frente a esta realidad, las herramientas clásicas de protección de los trabajadores, como la limitación de la jornada y el derecho al descanso, concebidas para una forma de organización del trabajo distinta a la actual, han resultado insuficientes. Por ello, se ha dado paso a la positivización de una nueva generación de derechos, entre ellos, el derecho a la desconexión laboral.

PALABRAS CLAVE Hiperconectividad laboral, jornada de trabajo, derecho al descanso, desconexión laboral.

ABSTRACT Informatic tools have allowed working sessions to be taken from any physical space and at any time, 365 days a year, causing the phenomenon of work hyperconnectivity. The use of technological devices such as smartphones, computers or tablets has facilitated continuous interaction with work, which often does not end despite having formally concluded the working day hours. Faced with this reality, the classic tools for protecting workers, such as the limitation of working hours and the right to rest, designed for a form of work organization different from the current one, have proven insufficient. For this reason, it has given way of a new generation of rights, among them, the right to disconnect from work.

KEYWORDS Work hyperconnectivity, working day, right to rest, work disconnection.

Introducción

La incorporación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) ha desencadenado una auténtica revolución en la forma de organización del trabajo,¹ pues han transformado profundamente nuestra forma de relacionarnos, y el ámbito laboral no ha quedado al margen de estos cambios.

El uso de dispositivos tecnológicos como videocámaras, GPS, computadoras, teléfonos móviles o tabletas ha dado lugar a nuevas formas de control laboral mediante la videovigilancia o los sistemas de geolocalización, por ejemplo.² Además, han propiciado la aparición de una modalidad de contratación inédita, el teletrabajo,³ y facilitado la comunicación continua entre empleadores y trabajadores,⁴ estableciendo una «conexión permanente con el trabajo» (Cialti, 2017: 164).

Este último aspecto será el foco de este estudio, debido a su significativo impacto en la vida de las personas que trabajan bajo subordinación y dependencia. La forma cómo las personas trabajadoras se comunican con la organización productiva representa «la manifestación más dramática y actual de la tecnología contemporánea», generando el problema del exceso de trabajo y abriendo un nuevo espacio de disputa: «la del tiempo de trabajo, su conexión con la vida general del trabajador y su regulación» (Ugarte, 2023: 132 y 133).

Durante mucho tiempo, la realización de la actividad laboral se desarrolló en el espacio físico del centro de trabajo, comúnmente conocido como la fábrica. Esto facilitaba la delimitación del tiempo de trabajo y del tiempo de no trabajo o descanso. En otras palabras, cuando el trabajador finalizaba su jornada y salía de dicho espacio, comenzaba su tiempo de descanso (Rosenbaum, 2022: 53; Gamonal, 2021: 203; Ugarte, 2018: 192). Parafraseando a Ugarte, al salir de la fábrica, las personas trabajadoras recuperaban la libertad que habían perdido al someterse al poder del empleador durante el tiempo que se extendía la jornada laboral (Ugarte, 2024: 2).

En la actualidad, en cambio, tras el desarrollo exponencial y vertiginoso de las TIC, la actividad laboral de las personas trabajadoras se deslocalizó de un espacio físico

1. Revolución que ha sido denominada de múltiples formas: revolución tecnológica, cuarta revolución industrial o revolución 4.0 (Cardona, 2023: 12; Rosenbaum, 2019: 112). Como se ha puesto de manifiesto en diversos documentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta Revolución Industrial 4.0 ha transformado la forma en cómo se produce, se consume y se interactúa con la tecnología (OIT, 2020: 12).

2. Como apunta Ugarte, las TIC permiten un control sobre los trabajadores «inusualmente amplio», pues permiten mirar no solo cualquier rincón de la empresa, sino que incluso fuera de ella (Ugarte, 2020: 86 y 87). Rosenbaum aporta sobre lo mismo al señalar que las TIC han abierto espacio a un «hiper control laboral» (2022: 55).

3. Un estudio actualizado de la regulación del teletrabajo puede encontrarse en Guidi, 2023.

4. Estos avances tecnológicos han aportado nuevos instrumentos de comunicación e información a la empresa, lo que ha alterado las bases sobre las cuales se ha construido el modelo de relaciones industriales: la presencia física en el lugar de trabajo y la fijación de un tiempo de trabajo (Arruga, 2021: 4).

definido (OIT, 2020: 7), permitiendo su desarrollo en cualquier lugar y momento. Esta transformación ha convertido los factores tradicionales de espacio y tiempo de trabajo en elementos líquidos, flexibles y moldeables según la voluntad, volviéndolos móviles y atemporales (Ugarte, 2024: 3; Sanguineti, 2021: 1; Rosenbaum, 2022: 48; Azócar, 2022: 24; Quintero, 2020: 205; González, 2019: 93).

Como explica Raso, bajo el modelo taylorista, la finalización de la jornada y la salida del centro de trabajo marcaban claramente el tiempo en que el trabajador estaba bajo la subordinación del empleador. Con las TIC, esta delimitación desaparece,⁵ pues ellas permiten la extensión del tiempo de trabajo y una subordinación continua *on line* del trabajador.⁶ Este puede ser contactado por el empleador fácil y rápidamente mediante una llamada, mensaje, correo electrónico, etcétera. Como resultado, el trabajador debe estar localizable y dispuesto a incorporarse al trabajo cuando sea requerido, aunque esté en sus tiempos de descanso⁷ (Raso, 2021: 597).

Ahora bien, la deslocalización de la actividad laboral de un espacio físico definido por medio del uso de las TIC puede ser una vía para mejorar la gestión de los tiempos de trabajo al interior de las organizaciones empresariales (Altés y Yagüe, 2020: 62), así como una herramienta para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar/personal (Fernández, 2020: 261). El teletrabajo, que se ha generalizado tras la crisis sanitaria, es un claro ejemplo de esto. Para el caso chileno, sus diversas modalidades⁸ facilitan una organización flexible del tiempo de trabajo y, en la medida en que se otorgue a la persona trabajadora autonomía para su organización, facilita la conciliación de la vida laboral y familiar.

Sin desconocer las ventajas que representa el uso de las TIC para una gestión más flexible y eficiente de la empresa,⁹ esta investigación centrará su análisis en la proble-

5. La informática y las nuevas formas de comunicación digital a las que da lugar «diluyen cualquier espacio físico como límite o frontera» (Ugarte, 2018: 192).

6. Para Rosenbaum, las TIC generan un estado de dependencia más intenso, no circunscrito a un espacio físico y temporal delimitado, sino que, al ser *on line*, acompaña a la persona trabajadora a cualquier rincón (Rosenbaum, 2022: 53 y 54).

7. Ante la obligación impuesta a los trabajadores de mantener una conexión ininterrumpida de sus teléfonos móviles con los de la empresa y sus clientes, una vez concluida la jornada de trabajo, la Audiencia Nacional, en sentencia de 17 de julio de 1997, declaró que tales instrucciones eran nulas, toda vez que sobrepasaban las facultades normales y regulares de la empresa. Audiencia Nacional (Sala de lo Social), sentencia del 17 de julio de 1997 (AS/1997/3370).

8. Estas diversas modalidades se pueden categorizar de la siguiente forma: teletrabajo a tiempo completo, el que podrá estar sujeto a las reglas generales de jornada, y en caso de que la naturaleza de las funciones lo permita, se puede pactar que la jornada se distribuya libremente por el trabajador en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades; teletrabajo ocasional o en alternancia, que combina tiempos de trabajo presencial y tiempo de trabajo a distancia, sin un criterio de distribución delimitado y con teletrabajo excluido de los límites de jornada (artículo 152 quáter J del Código del Trabajo).

9. Este trabajo, por razones metodológicas, no aborda el fenómeno de la industria 4.0, sino que se centra en los impactos negativos que se han derivado del uso de las TIC en los derechos de las personas

mática derivada de la conexión permanente y la realización del trabajo en cualquier momento y lugar (Muñoz y otros, 2023: 25; Serrano, 2019b: 10), dada su relevancia e impacto para la vida de las personas trabajadoras.

En efecto, desde esta última mirada, las TIC han jugado un rol más bien esclavizante,¹⁰ impulsando una hiperconectividad laboral que pone en riesgo derechos laborales clásicos, como la limitación de las horas de trabajo y el derecho al descanso. Bajo este escenario, se desdibujan las fronteras entre tiempo de trabajo productivo —cuando se está bajo el poder de dirección y control del empleador— y reproductivo —tiempo de descanso utilizado por el trabajador en función de sus intereses propios—, dando lugar al fenómeno del hiperpresentismo digital (Altés y Yagüe, 2020: 62). De este modo, la mayor flexibilidad entregada por las TIC para la conciliación de la vida laboral con la familiar/personal, por ejemplo, presenta, como indica Fernández, un lado oscuro, representado por el «riesgo de injerencia empresarial en los tiempos de descanso» (2020: 261).

Esta hiperconectividad afecta tanto a los teletrabajadores como a aquellos que trabajan de forma presencial (Muñoz y otros, 2023: 9; Azócar, 2022: 28; González, 2019: 92),¹¹ producto del uso indebido de dispositivos tecnológicos una vez terminada la jornada laboral, extendiendo indebidamente la misma y afectando el goce efectivo del derecho al descanso y, por ende, la vida privada y la salud de las personas trabajadoras.

En consecuencia, derechos laborales básicos —que han sido el foco de históricas luchas del movimiento obrero,¹² como la limitación razonable de la jornada de trabajo, el derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre— se ven amenazados tras la llegada de dispositivos informáticos que facilitan la conectividad y comunicación constante entre empleadores y trabajadores.

En resumen, este trabajo se sumerge en las complejidades generadas por el uso de las TIC en la organización de los tiempos de trabajo y descanso. Exploraremos detalladamente las problemáticas que surgen de esta nueva realidad, analizando cómo las TIC desdibujan las fronteras entre el tiempo productivo y el de descanso. Además, examinaremos las respuestas proporcionadas por los ordenamientos jurídicos para

trabajadoras. Ello, sin desconocer esta otra mirada, que pone su acento en las ventajas que ha significado para las empresas la incorporación de estas tecnologías, especialmente para agilizar las tareas y fomentar la reducción de errores. Entre otros, Hernández y Hernández, 2023: 72.

10. Las TIC «terminan amarrando al trabajador aún más a sus funciones y a la empresa» (Azócar, 2022: 23).

11. Si bien la hiperconectividad afecta tanto a quienes trabajan presencialmente como a quienes teletrabajan, en este último caso habrá mayores dificultades para concretar el derecho a la desconexión, tanto por la flexibilidad horaria que incorpora esta modalidad como por la necesidad de comunicación permanente, que se acentúa producto del distanciamiento físico (Pérez, 2021: 505).

12. El centro de las luchas sociales de fines del siglo XIX e inicios del XX fue la cuestión de una jornada de trabajo limitada y fija de cuarenta y ocho horas semanales y ocho horas diarias (Ugarte, 2023: 134; Rojas, 2015: 181; Gamonal y Guidi, 2015: 173; Walker y Arellano, 2014: 249).

salvaguardar dos derechos fundamentales: la limitación de la jornada laboral y el derecho al descanso. En un mundo donde la conectividad constante redefine la relación entre empleadores y empleados, esta investigación busca arrojar luces sobre los desafíos y las soluciones que enfrentamos en la búsqueda de un equilibrio sostenible entre el trabajo y el descanso en la era digital.¹³

El impacto de las TIC en los tiempos de trabajo y descanso

Día a día somos testigos del vertiginoso desarrollo de las tecnologías: computadores, internet, teléfonos inteligentes, servicios de mensajería, de videoconferencias, sistemas de inteligencia artificial, entre otros (Rosenbaum, 2022: 52; Trujillo, 2021: 17). De un momento a otro, se fueron incorporando a nuestras vidas, modificando radicalmente las relaciones humanas, incluida la relación de trabajo dependiente. En efecto, la digitalización de la información, así como la coordinación cooperativa, ha transformado radicalmente la forma de organizar el trabajo dependiente (Valencia-Tello, 2024: 2; Poquet, 2020: 168; Arellano, 2019: 205), especialmente en relación a los clásicos elementos de espacialidad y temporalidad.

De este modo, la forma tradicional de prestación de los servicios cambia radicalmente: la subordinación ha dejado de ser un elemento gravitante para la calificación de laboralidad; ya no es necesario concurrir a un espacio físico determinado para desarrollar el trabajo, y deja de ser gravitante el cumplimiento de una jornada de trabajo rígida para el cumplimiento del trabajo convenido (Arellano, 2019: 206-208). A partir de estos cambios, emergen nuevas formas de empleo —el teletrabajo y el trabajo a través de plataformas digitales— y de conexión digital de las personas trabajadoras.

En cuanto a las TIC y los tiempos de trabajo y descanso, la conectividad permanente da paso a una prolongación indebida de la jornada de trabajo, junto con su intensificación, más allá de lo razonable. Actualmente, el trabajo nos acompaña a todas partes y aunque formalmente tengamos un horario de término, la mayoría de las veces seguimos siendo invadidos por el trabajo, tanto por requerimientos del empleador o sus representantes, así como por usuarios, clientes, proveedores, entre otros. Igualmente, producto de nuestras propias exigencias, de querer estar presentes, visibles y mostrar compromiso, seguimos conectados al trabajo más allá de la jornada laboral. Desde esta perspectiva, el mal uso de las TIC ha socavado los límites impuestos por la legislación laboral para poner fin a las largas y extenuantes jornadas de trabajo

13. Como expresa Molina, la regulación de la jornada de trabajo es una de las materias clave para lograr un justo equilibrio entre una pluralidad de derechos en juego, como la salud, productividad, conciliación de la vida laboral y familiar y el reparto del empleo (Molina, 2017: 255).

del período de la revolución industrial,¹⁴ con la finalidad de garantizar un tiempo de descanso adecuado.¹⁵

Estas históricas garantías se han debilitado como consecuencia del uso o más bien mal uso que se ha dado de las TIC en el contexto laboral, principalmente porque han derribado los límites temporales y espaciales del trabajo, propiciando una conectividad permanente¹⁶ y una ampliación temporal de las potestades del empleador.¹⁷

De esta manera, el uso desviado de las TIC en el contexto laboral ha revivido la problemática inicial que originó el nacimiento del derecho del trabajo: la cuestión de los límites de la jornada de trabajo para garantizar la subsistencia de la clase trabajadora,¹⁸ toda vez que trabajar sin límites temporales claros constituye un factor de riesgo para la salud mental de las personas.¹⁹ Como destaca el Parlamento Europeo, «la conectividad constante combinada con una elevada demanda de trabajo y la expectativa creciente de que los trabajadores estén localizables en cualquier momento, puede afectar negativamente a sus derechos fundamentales y al equilibrio entre su vida privada y su vida profesional, así como a su salud física y mental y su bienestar». Por ello, considera que «las interrupciones del tiempo no laborable de los trabajadores y la ampliación de su jornada laboral pueden aumentar el riesgo de que se realicen horas extraordinarias no remuneradas, de fatiga laboral, problemas psicosociales, mentales y físicos, como ansiedad, la depresión, el desgaste y el tecnoestrés, y pueden tener un impacto negativo en su salud y seguridad en el trabajo, su equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y su tiempo de descanso».²⁰

Esta conectividad permanente ha extendido el poder empresarial más allá de la jornada de trabajo, generando un estado de dependencia mucho más intenso que el presentado en la empresa fordista, donde la prestación de trabajo y la obligación de

14. Jornadas que se extendían a doce, catorce y hasta dieciséis horas de trabajo diario (Ortiz, 2005: 96; Gamonal, 2021: 203; Humeres, 2016: 24).

15. Su fundamento inicial fue la protección de la salud física de la persona trabajadora, al que posteriormente se añadieron el resguardo de otros bienes jurídicos, como la vida privada y la conciliación de la vida laboral y familiar (Gamonal, 2021: 207; Lanata, 2010: 122-123).

16. Según Molina, vivir al margen de la empresa en una sociedad hiperconectada parece una utopía, incluso cuando termina la jornada de trabajo (2017: 255).

17. El uso de las TIC en el contexto laboral ha hecho surgir la idea del trabajo *always on*, esto es, «constante contacto con la empresa para la que se desarrolla la actividad profesional» (Serrano, 2019a: 171).

18. Como reporta la doctrina nacional, las extensas y continuas jornadas de trabajo diarias derivaron en un crecimiento importante de la mortalidad en la segunda mitad del siglo XIX (Arellano y Walker, 2014: 249 y 250).

19. La conectividad permanente al trabajo, al provocar una disminución del tiempo de descanso, repercute negativamente en la salud física y mental de las personas trabajadoras, generando riesgos de fatiga informática, estrés, etcétera (Muñoz y otros, 2023: 25).

20. Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión. Disponible en <https://tipg.link/SCGs>.

responder a los requerimientos del empleador concluían una vez finalizada la jornada laboral (Rosenbaum, 2022: 53). Por ello, se hace necesario repensar las nociones tradicionales de tiempo de trabajo, atendido que la hiperconexión diluye las barreras entre jornada laboral formal y los períodos de descanso.

El desdibujamiento de los límites de la jornada de trabajo

La omnipresencia de las TIC ha creado un entorno laboral donde la separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso es cada vez más difusa. Esto sucede debido a que se puede mantener contacto con el trabajo a través de diversos dispositivos digitales, especialmente mediante teléfonos inteligentes. En el período fordista, si bien el empleador podía requerir los servicios de sus trabajadores tras el término de su jornada, debía recurrir a las herramientas jurídicas previstas para esos casos —jornada extraordinaria, por ejemplo—, debiendo compensar esas horas extras trabajadas con el respectivo recargo legal.

En la actualidad, junto con esta vía formal de extensión de la jornada de trabajo, el empleador puede ampliarla de manera subrepticia mediante requerimientos formulados a través de dispositivos digitales, fuera de la jornada laboral, obligando a la persona trabajadora a interrumpir su tiempo de descanso para reconectarse con el trabajo, y sin que ese tiempo se registre como jornada extraordinaria. Esta prolongación subrepticia se facilita con el uso de programas como WhatsApp, Telegram o diversos servicios de correo electrónico, videoconferencias, intranet empresarial y aplicaciones digitales de trabajo. Todas estas herramientas se mantienen activas en los teléfonos u otros dispositivos digitales una vez terminada la jornada laboral, amenazando el goce efectivo del derecho al descanso (Gamonal, 2021: 203).²¹

A pesar de que la legislación establece límites a la jornada de trabajo que, teóricamente, impedirían a un empleador prolongarla salvo que invoque alguna de las vías formales (horas extraordinarias o hipótesis de jornada prolongada), las tecnologías permiten burlar esos límites al pasar por alto las fronteras espaciales y temporales de antaño. Esta práctica se ha conceptualizado como teletrabajo adicional o suplementario (Sanguineti, 2021: 2) o segunda jornada de trabajo digital (Ugarte, 2024: 3), encubriendo jornadas extraordinarias no remuneradas. Se materializa una vez terminada la jornada laboral o antes de que se inicie, por medio de órdenes o requerimientos formulados por una amplia gama de sujetos —empleador, jefaturas, compañeros de trabajo, usuarios o clientes— a través de dispositivos digitales. Si bien muchas veces puede tratarse de micro requerimientos de rápida y fácil respuesta, con esa sola comunicación se invade

21. Este hiperpresentismo digital no es beneficioso ni para la persona trabajadora ni para la empresa, ya que, en vez de aumentar la eficiencia y productividad, se aumentan los niveles de estrés tecnológico (Trujillo, 2020: 32).

un espacio de tiempo en el cual la persona trabajadora estaba conectada con otros asuntos (familiares, sociales, culturales, políticos, etcétera), obligándola a reconectar con su trabajo y, por tanto, alterando la desconexión mental que había alcanzado, lo que perjudica su salud y socava su intimidad y vida familiar.²²

Esta práctica de comunicación constante con el espacio de trabajo mediante dispositivos digitales genera una extensión indebida e irregular de la jornada de trabajo²³ que socava el goce del derecho al descanso, alterando el equilibrio que debe existir entre trabajo y vida personal y familiar. La persona trabajadora termina en permanente conexión con su trabajo, por el mismo sueldo y sin contar con incentivos económicos por la disponibilidad (Trujillo, 2020: 31) y, lo que es más grave, sin tener espacios de tiempo adecuados para el desarrollo personal, esparcimiento, interacción con su familia, ocio y descanso, mermando así su calidad de vida.

Ahora bien, es importante precisar que la extensión de la jornada de trabajo por medio del uso de las TIC puede obedecer a una mala práctica empresarial —jornada extraordinaria subrepticia o encubierta no remunerada— o a una decisión deliberada de autoexplotación de la propia persona trabajadora,²⁴ que utiliza de forma desmedida o descontrolada las TIC.²⁵

Sobre esa base, se vuelve imperativo reconfigurar la delimitación del tiempo de trabajo, computando como jornada extraordinaria no solo aquella que se realiza tras un acuerdo formal con el empleador, sino también los tiempos destinados a responder mensajes, llamadas u otro tipo de comunicación que se realiza antes o después de la jornada pactada, a través de dispositivos digitales. El tiempo dedicado a contestar correos electrónicos, llamadas telefónicas o mensajes instantáneos (a través de SMS, WhatsApp o Telegram, por ejemplo), debe computarse como jornada de trabajo,²⁶

22. Como apunta Wajcman, las tecnologías derribaron las fronteras entre tiempo de trabajo y tiempo propio (2020: 25).

23. Aunque resulte paradójico, las TIC, en vez de alivianar el trabajo y darnos más tiempo libre, han incrementado el tiempo en que estamos anclados a nuestras responsabilidades laborales, eso sí, de forma irregular, ya que ese tiempo no es computado como jornada de trabajo. Respecto a la paradoja de la aceleración tecnológica y la falta de tiempo, véase Wajcman (2020: 95).

24. Junto con propiciar estos comportamientos empresariales, las TIC inciden en el comportamiento individual de las personas trabajadoras, instándolas a estar en permanente conexión (Cialti, 2017: 166).

25. Como se expresa en la resolución del Parlamento Europeo sobre salud mental en el mundo laboral digital, del 05 de julio de 2022, la Inteligencia Artificial puede socavar la libertad y autonomía de las personas trabajadoras, por ejemplo, a través de dispositivos que permitan una conectividad permanente o un seguimiento y control en tiempo real. Disponible en <https://tipg.link/SCIZ>.

26. En la observación general número 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sostuvo que dentro del cálculo de las horas de trabajo debe considerarse el tiempo en que los trabajadores deban estar en guardia o localizables, criterio perfectamente aplicable a las comunicaciones laborales realizadas una vez terminada la jornada de trabajo.

específicamente como jornada extraordinaria²⁷ y, por ende, ha de remunerarse con el recargo legal correspondiente.²⁸ Ello en base a que cuando no hay libertad total sobre el tiempo de descanso, debe existir una retribución, toda vez que el sinalagma salario-tiempo de trabajo es indisoluble (Cremades, 2020: 123). Con esto solucionamos la cuestión vinculada con la valoración de este tiempo —será considerado como tiempo de trabajo—, así como los aspectos patrimoniales o económicos —debe ser remunerado con el respectivo recargo legal—. Sin embargo, queda por resolver una cuestión central: el problema de la invasión a los tiempos de descanso o de libertad de las personas trabajadoras.²⁹

Tiempos de descanso: El hiperpresentismo digital y el goce efectivo del derecho al descanso

El derecho al descanso se presenta como el corolario de la limitación de las horas de trabajo. Es el espacio de autodeterminación donde se interrumpe el poder de dirección del empleador.³⁰ Su propósito es garantizar que después de cumplir con la jornada laboral, las personas trabajadoras dispongan de un tiempo adecuado para disfrutar de su vida personal, familiar, social y recargar energías. En otras palabras, el descanso es el periodo en el cual temporalmente se suspenden las actividades laborales, así como el ejercicio del poder de mando y dirección del empleador, para que las personas puedan dedicarse a diversas actividades, ya sean familiares, sociales, cívicas, deportivas, recreativas, formativas o simplemente de ocio (Varela y otros, 2023: 333).

Los tribunales superiores de justicia han subrayado la importancia del goce del derecho al descanso y su vinculación con diversos bienes jurídicos. La Corte de Apelaciones de Valparaíso, por ejemplo, ha destacado que los descansos previstos en la ley no solo buscan la recuperación de energías, sino también la preservación de la salud y el bien-

27. En Francia, en el año 2014, el tribunal de apelación de Grenoble sostuvo que los correos electrónicos enviados fuera del horario de oficina constituían un indicio razonable de la ejecución de horas suplementarias. Corte de Apelaciones de Grenoble, 30/01/2014, número 11/03158.

28. Ahora, para efectos de probar estas interferencias irregulares en los tiempos de descanso y la realización de trabajo en jornada extraordinaria, resultará útil, por ejemplo, tomar una captura de pantalla al celular o computador, donde se aprecie el mensaje enviado por el empleador fuera de la jornada laboral y la respuesta formulada por la persona trabajadora. Como advierte Trujillo, «la captura de esa comunicación puede servir como prueba para demostrar la realización de horas extraordinarias» (Trujillo, 2020: 41).

29. Esta expansión de la jornada amenaza la humanidad y libertad del trabajador, reduciendo los espacios vitales como la familia o el ocio activo, que quedan cada vez más sujetos al gobierno del empleador (Ugarte, 2023: 144-145).

30. Como expresa el Tribunal Constitucional español a propósito del descanso de vacaciones, el tiempo extralaboral es un tiempo de vida autodeterminado y de libertad de la persona trabajadora «para desplegar la propia personalidad del modo que estime más conveniente». Sentencia de Tribunal Constitucional número 192/2003 de 27 de octubre de 2003.

estar físico y mental.³¹ El Tribunal Constitucional, por su parte, al abordar los tiempos de espera de los choferes y auxiliares de transporte, ha enfatizado que, si estos no son de libre disponibilidad, deben considerarse tiempos de trabajo y ser remunerados. Esta interpretación se apoya en la protección constitucional del trabajo, garantizando el derecho a una jornada diaria de duración razonable, el derecho al descanso y a disponer libremente del tiempo libre.³²

En el plano internacional, diversos tratados consagran el derecho al descanso. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su artículo 24, declara que «toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas». La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948 refuerza el derecho al descanso, señalando en su artículo XV que «toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico». En la misma línea, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en el artículo 7 letra d), asegura especialmente: «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». La OIT, por su parte, ha consagrado el derecho al descanso en diversas normas: en el Convenio número 14 de 1921 sobre descanso semanal en la industria, que fija el principio de un descanso de veinticuatro horas en un período de siete días; en el Convenio número 106 de 1957 sobre descanso semanal en el comercio y oficinas, que hace aplicable para dicho sector el principio consagrado en el Convenio número 14; en el Convenio número 132 de 1970 sobre las vacaciones pagadas, que establece el derecho de disfrutar de al menos tres semanas laborales de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio.

En el plano interno, el Código del Trabajo se encarga de regular los diversos tiempos de descanso —diario, entre jornadas, semanal y anual—³³ bajo la premisa común de que interrumpen la jornada laboral, por lo que se trata de un tiempo de no trabajo que excluye el poder de dirección del empleador. En otras palabras, son momentos soberanos para la persona trabajadora, la que podrá definir autónomamente qué hacer, sin interferencias o injerencias de su empleador. En consecuencia, el empleador no puede esperar ni exigir que durante esos períodos de descanso el trabajador esté alerta a cualquier requerimiento o solicitud, ni mucho menos que esté permanentemente disponible (Azócar, 2019: 5).

Para que las personas trabajadoras puedan gozar de descanso efectivo, es esencial interrumpir la conexión con los asuntos laborales (Varela y otros, 2023: 358). No obstante,

31. Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso del 25 de febrero de 2020, rol 54-2020.

32. Sentencia del Tribunal Constitucional del 10 de julio de 2011, rol 1852-10-INA.

33. Artículos 34, 35 y 67 del Código del Trabajo, respectivamente.

como analizamos previamente, en una sociedad altamente digitalizada e hiperconectada, donde «el cuerpo del trabajador y el aparato móvil se encuentran combinados» (Ugarte, 2023: 135), esa interrupción se vuelve cada vez más difícil o ilusoria, ya que el acceso a las cuestiones del trabajo está a solo un clic de distancia. Es habitual tener instalados en nuestros teléfonos inteligentes el correo institucional y formar parte de algún grupo de WhatsApp vinculado con el trabajo. Esas herramientas, cada vez más internalizadas en nuestra vida, alteran con frecuencia nuestro derecho al descanso. Y aunque las personas trabajadoras podrían decidir no responder correos electrónicos, mensajes o llamadas vinculadas con el trabajo durante su tiempo de descanso, la situación de dependencia y subordinación, así como la necesidad de mantener el empleo,³⁴ a menudo las obliga a interrumpir ese descanso para reconectarse con los asuntos laborales. Incluso, si decidieran no responder en ejercicio de sus derechos, ya se ha invadido ese tiempo y se ha roto su desconexión con el trabajo (Monteiro, 2022: 33; Benítez, 2022: 82).

Esa necesidad de interrumpir el descanso para atender cuestiones laborales se ve agravada por la ausencia de políticas claras de promoción y retribución. Ante la falta de transparencia de estos aspectos cruciales para el desarrollo profesional, las personas trabajadoras tienden a autoexplotarse para demostrar compromiso. Lo mismo ocurre cuando no hay una definición clara de la carga de trabajo. En efecto, ante una alta carga laboral, sin determinación de prioridades ni plazos de entrega razonables, las personas trabajadoras se ven forzadas a prolongar su jornada, a no tomar descansos ni pausas y, gracias al uso de las TIC, permanecen conectadas al trabajo de manera constante. En definitiva, para cumplir con los objetivos y carga laboral impuesta por la empresa, no será posible la desconexión (Muñoz y otros, 2023: 86).

De esta manera, el potencial que tienen las TIC para facilitar que el trabajo se realice en cualquier momento y lugar, más allá de las fronteras impuestas formalmente por la jornada de trabajo, se ve reforzado por la posición de dependencia que ocupa la persona trabajadora en la relación laboral. Por esto, las herramientas clásicas para limitar el tiempo en que el trabajador estará sometido al poder del empleador han resultado insuficientes, lo que ha llevado a positivizar una nueva generación de derechos, denominados derechos digitales, entre los que ha cobrado relevancia el derecho a la desconexión laboral.³⁵ Su finalidad es que las personas trabajadoras puedan gozar de un descanso efectivo, dado el impacto positivo que este tiene para su salud y calidad de vida. Como indican Varela, Rosel y Bartlett, «la desvinculación psicológica del

34. A ello se suma la cultura organizacional que existe en muchas empresas de hacer sinónimo compromiso con disponibilidad, de manera que si no estás disponible cuando la empresa te requiere, eres una persona poco comprometida y, por tanto, un mal trabajador (Monteiro, 2022: 33).

35. Según Cialti, el derecho a la desconexión es una nueva herramienta de limitación de los poderes del empresario (Cialti, 2017: 180).

trabajo durante los descansos tiene efectos positivos en la recuperación, el afecto y la reducción de la fatiga» (Varela y otros, 2023: 333).

Herramientas para enfrentar los desafíos que imponen las TIC respeto de los límites de la jornada y el derecho al descanso

Como hemos visto, el mal uso que se ha venido dando a las TIC en el contexto laboral ha impactado negativamente en los derechos a la limitación de la jornada de trabajo y al descanso. Frente a ello, diversos ordenamientos jurídicos han buscado herramientas de defensa y garantía de los mismos, entre las cuales ha cobrado protagonismo el derecho a la desconexión laboral (Ugarte, 2024: 3). Se trata de una nueva generación de derechos que persigue reforzar la protección de las personas trabajadoras en la era digital.³⁶

En la Unión Europea, los agentes sociales y económicos han manifestado su preocupación por los efectos negativos del uso de las TIC en el ámbito laboral, destacando la necesidad de una protección adicional en una época de comunicaciones digitales móviles omnipresentes.³⁷ Desde la perspectiva de la OIT, las TIC también son foco de preocupación, especialmente porque:

La desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio que permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podría ser un arma de doble filo para algunos (2015: 15).

Estas preocupaciones han centralizado la atención hacia la promoción del derecho a la desconexión laboral como un medio esencial para equilibrar las demandas laborales y la protección de la salud de las personas trabajadoras.³⁸ A continuación, analizaremos los contornos de este derecho y su reciente regulación en el derecho chileno.

36. Esta nueva generación de derechos estaría integrada por el derecho a la intimidad en la utilización de medios digitales y por el derecho a la desconexión laboral (González, 2019: 93). En términos similares, véase Vettor (2018: 98).

37. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, «El futuro del trabajo. La adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para responder a las necesidades de los futuros empleos», julio 2018, pp. 8-18.

38. Desde la OIT se ha instado a los actores sociales y a los gobiernos a que busquen medidas efectivas para que los límites a la jornada de trabajo sean respetados, entre las que destaca el derecho a la desconexión digital (OIT, 2019: 41).

El derecho a la desconexión laboral: ¿Un nuevo derecho?

Este derecho surge como respuesta frente a los desafíos derivados de la omnipresencia de las TIC en el mundo laboral. Ante esta realidad, la doctrina se pregunta si es necesario positivizar este derecho o, por el contrario, si se desprende del marco normativo general que regula la jornada de trabajo y los períodos de descanso (Molina, 2017: 250 y 251; Azócar, 2019: 7 y 8; Rosenbaum, 2019: 118 y 119).

Un sector sostiene que la falta de positivización del derecho a la desconexión no impide su existencia,³⁹ ya que se encuentra implícito en la normativa general que establece la jornada laboral máxima y diversos tipos de descanso (diario, entre jornadas, semanal y anual).⁴⁰ Una interpretación armónica de estos derechos, según esta postura, lleva a la conclusión de que si el empleador envía algún requerimiento u orden al trabajador mediante cualquier medio tecnológico durante sus tiempos de descanso, este no está obligado a responder. Frente a tal negativa, el empleador no está habilitado para ejercer su poder disciplinario, el que solo puede desplegarse durante la jornada de trabajo.⁴¹

Siguiendo esa línea, Rosenbaum argumenta que el derecho a desconectarse del trabajo una vez concluida la jornada laboral se deriva de los derechos a la limitación de la jornada de trabajo y al goce de los tiempos de descanso. Estos derechos imponen «una restricción a la compulsión de una prestación efectiva de tareas, así como de estar a disposición del empleador, constituyendo períodos en los que el trabajador debe recobrar plena libertad y desvincularse de la dependencia o subordinación que se le imprime durante su jornada laboral». En virtud de lo expuesto, sostiene que su consagración como categoría autónoma es innecesaria (Rosenbaum, 2019: 118).⁴² Asimismo, Azócar postula que no estamos ante un nuevo derecho, pues puede ser subsumido dentro del derecho al descanso (2022: 30).

Otros autores, en una postura intermedia, señalan que la interpretación comentada sería válida para los trabajadores que están sujetos a límite de jornada. Sin embargo, aquellos trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, como pueden

39. Para Molina, el derecho a la desconexión digital no es un derecho nuevo, sino que una garantía de efectividad de un derecho social fundamental clásico: el derecho al descanso (Molina, 2017: 252 y 253). En el mismo sentido, véase Vallecillo (2017: 228).

40. Para el caso chileno, artículos 22, 28, 34, 35 y 67 del Código del Trabajo.

41. A esta conclusión llegó la Corte de Casación francesa al decidir la revocación del despido de un trabajador acusado de haber cometido una falta grave al no responder a tres llamadas telefónicas realizadas por su empleador a su teléfono móvil, fuera de su horario de trabajo (Camós y Sierra, 2020: 1057). Igualmente, Altés y Yagüe postulan que el marco normativo general de regulación del tiempo de trabajo y descanso es suficiente para evitar que los trabajadores sigan conectados a su trabajo más allá de los límites de la jornada (2020: 64).

42. En una postura más crítica, Naranjo sostiene que el derecho a la desconexión no garantiza materialmente los derechos que dice proteger, sino que, por el contrario, es un instrumento normativo para el impulso de procesos de flexibilización laboral (2017: 55).

ser los teletrabajadores,⁴³ corren el riesgo de terminar trabajando en todo momento y lugar por medio de la utilización de dispositivos tecnológicos, afectándose gravemente su derecho al descanso, vida familiar y salud. Así, Gamonal postula que, en los casos de jornada fija sujeta a límites en su duración, el derecho a la desconexión está implícito, por lo que, al menos en teoría, no se hace necesaria una regulación específica. Pero cuando tales limitaciones no existen, resulta necesario establecer expresamente dicho derecho (Gamonal, 2021: 101 y 102).

Independientemente de la existencia de límites normativos a la duración de la jornada de trabajo, el uso de las TIC pone en riesgo la efectividad del derecho al descanso de la generalidad de las personas trabajadoras. Mediante dispositivos informáticos, las personas pueden recibir requerimientos de su empleador fuera de la jornada laboral, bajo la lógica del 24/7 (Camós y Sierra, 2020: 1056), con el objetivo de apropiarse del mayor tiempo posible para obtener más productividad (Serrano, 2019b: 19). Esa acción, por mínima que sea (por ejemplo, solicitarle un dato de fácil respuesta), interrumpe el tiempo de descanso y vuelve a conectar a las personas trabajadoras con los asuntos laborales, comprometiendo, de paso, otros bienes jurídicos protegidos por las leyes laborales, como la libertad, la conciliación entre trabajo y familia, la vida privada, etcétera (Ugarte, 2023: 144). En ese sentido, la resolución del Parlamento Europeo del 21 de enero de 2021 destaca que el uso de herramientas digitales con fines laborales ha dado paso a la cultura del «siempre conectado, siempre en línea y siempre disponible, que puede tener consecuencias perjudiciales para los derechos fundamentales de los trabajadores y unas condiciones de trabajo justas».⁴⁴ La cultura del siempre disponible dentro de las organizaciones empresariales implica un riesgo que puede derivar en un estrés crónico. Las personas trabajadoras sentirán la presión de revisar reiteradamente los dispositivos electrónicos para verificar si hay alguna comunicación o requerimiento de trabajo, generando así la imposibilidad de desconectarse (Muñoz y otros, 2023: 25).

Por ello, otra línea doctrinaria, a la cual adscribo, aboga por la necesidad de positivizar el derecho a la desconexión digital con alcance universal⁴⁵ (Ugarte, 2024: 7 y 8; Monteiro, 2022: 30-32; Camós y Sierra, 2020: 1072). Más allá de que la normativa general garantice a las personas trabajadoras el derecho a no responder requerimientos laborales una vez concluida la jornada de trabajo, por medio de la regulación de diversos

43. El artículo 152 quáter J inciso cuarto del Código del Trabajo establece la posibilidad de que las partes acuerden que el teletrabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo.

44. Resolución del Parlamento Europeo del 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, disponible en <https://tipg.link/SCL2>.

45. Este alcance universal no desconoce las distintas dinámicas laborales que existen en la actualidad, especialmente la realidad de empresas multinacionales donde el trabajo se desarrolla en diversos usos horarios. Las particularidades del ejercicio del derecho a la desconexión laboral de acuerdo a la realidad de cada empresa o sector, pueden ser abordadas a través de la negociación colectiva, herramienta que permitirá introducir mayores dosis de adaptabilidad o flexibilidad (Pons y otros, 2020: 240 y 241).

tipos de descanso, el derecho a la desconexión va un paso más allá, al aspirar a que esa interrupción no se produzca. Se trata de un derecho cuyo contenido protegido sería «el derecho a existir», que va más allá del descanso físico, pues su objetivo es garantizar a quienes trabajan «un período en que su mente no se activará por temas de trabajo, y que podrá concentrarse en otras actividades sociales y familiares, permitiendo al trabajador existir como persona» (Monteiro, 2022: 30-32).

Profundizando esta idea, diremos que el derecho a la desconexión protege el derecho a tener vida más allá del trabajo, resguardando a las personas trabajadoras de la invasión tecnológica-laboral. Se trata de un derecho que garantiza «un tiempo de vida libre», que está fuera del espacio de control y dirección empresarial (Ugarte, 2023: 125). Es un derecho que va más allá del mero descanso físico y que se conecta más bien con la autonomía para definir qué haremos con nuestro tiempo libre, resguardándolo de cualquier tipo de interferencia laboral que se verifique por dispositivos tecnológicos.⁴⁶

De esta manera, se configura como un derecho autónomo del derecho al descanso, ya que su finalidad es garantizar un tiempo de vida libre de la injerencia empresarial y, su carácter fundamental, deriva de su universalidad y su conexión con otros derechos fundamentales: vida privada, salud, seguridad laboral y conciliación de la vida laboral y familiar/personal. En los términos de Cremades, este carácter fundamental se expresa en la multidimensionalidad del derecho a la desconexión, toda vez que se vincula con diversos bienes jurídicos: salud; libertad y autodeterminación del plan de vida (libre desarrollo de la personalidad; protección de la familia e intimidad y privacidad (Cremades, 2020: 117).

Por otro lado, aunque la normativa que regula el tiempo de trabajo y descanso proteja el derecho a no responder correos electrónicos, mensajes o llamadas telefónicas fuera de la jornada laboral, en la práctica, debido a la asimetría de poder existente en la relación laboral,⁴⁷ las personas trabajadoras se ven obligadas a responder los requerimientos de su empleador. Por ello, es necesario reforzar y adecuar el marco normativo a esta nueva realidad. Esto puede lograrse mediante el reconocimiento del derecho a la desconexión laboral o con una reforma de la regulación del tiempo de trabajo «en la que se contemple la necesidad de respetar los descansos, prohibiendo el envío de e-mails o la realización de llamadas telefónicas fuera de la jornada laboral, y contemplando el derecho a no contestar esas comunicaciones en tales períodos» (Camós y Sierra, 2020).

Algunos autores, si bien concuerdan con la necesidad de positivizar el derecho a la desconexión, sostienen que se trataría de un derecho encargado de dotar de eficacia a

46. No cabe confundir el derecho a la desconexión con el derecho al descanso, ya que los intereses que lo justifican «superan con creces la recuperación fisiológica del trabajador» (Ugarte, 2024: 7).

47. Sobre la cuestión del poder en la relación laboral, véase Ugarte (2014), Baylos (1991), Supiot (1996), Kahn-Freund (1987) y Sinzheimer (1984).

otros ya existentes. Según Muñoz y otros, el derecho a la desconexión no es un derecho diferenciado con autonomía propia, sino que un derecho «escoba», que aglutina una serie de derechos y principios fundamentales, como el derecho a la intimidad, a la conciliación de la vida laboral y familiar y, especialmente, el derecho a la salud y a la prevención de riesgos laborales, ya que «trata de evitar o reducir el riesgo de fatiga informática de los empleados».⁴⁸ Producto de su estrecha conexión con el derecho a la salud de las personas trabajadoras, la doctrina recalca que este derecho también se derivaría del deber de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras que recae sobre el empleador.⁴⁹

Haciendo una síntesis de las posturas descritas, hay quienes estiman que la normativa reguladora de la jornada de trabajo y de los descansos es idónea para evitar que los trabajadores continúen conectados al trabajo tras el término de su jornada. Otros señalan que ese postulado es aplicablemente únicamente a los trabajadores que están sujetos al límite de jornada, siendo necesaria la positivización del derecho a la desconexión para los demás trabajadores, como ha sucedido en el derecho chileno con los teletrabajadores. Finalmente, hay otro sector de la doctrina que postula la necesidad de una consagración explícita del derecho a la desconexión para la generalidad de los trabajadores, es decir, con alcance universal.

A mi juicio, 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 internacionales⁵⁰ 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 fundamental⁵¹ (Ugarte, 2024: 7-9).

48. A juicio de los autores, el derecho con más vínculos es el de la prevención de riesgos laborales, ya que «trata de evitar o reducir el riesgo de fatiga informática de los empleados» (Muñoz y otros, 2023: 9). De forma similar, Altés y Yagüe (2020: 64). En el mismo sentido, la resolución del Parlamento Europeo sobre salud mental en el mundo laboral digital, del 5 de julio de 2022, considera que «el derecho a la desconexión es esencial para garantizar el bienestar mental de los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia [...], y debe complementarse con un enfoque preventivo y colectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo». Disponible en <https://tipg.link/SCZP>.

49. Este deber se encuentra consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo.

50. Desde su creación, la OIT ha impulsado la regulación de los límites a la jornada de trabajo y el derecho al descanso. De hecho, su primer convenio es sobre la limitación de las horas de trabajo en las empresas industriales.

51. Así se propuso en los dos procesos constitucionales que vivió Chile. El proyecto de Constitución del año 2022, en el artículo 46.1, y en el proceso de 2023, en el artículo 16 número 26.

El contenido del derecho a la desconexión: ¿Derecho a no responder o prohibición de enviar comunicaciones?

El derecho a la desconexión laboral puede adoptar un contenido protegido débil o robusto. Será débil cuando se configure como un derecho-libertad, es decir, como la facultad de decidir si dar respuesta o no a las comunicaciones y requerimientos laborales realizadas después del término de la jornada laboral mediante dispositivos digitales. En caso que la persona trabajadora decida no responder, este contenido protegido también garantizará el derecho a no ser objeto de sanciones o represalias.⁵²

Entendido de esa manera, el derecho a la desconexión no aportará novedad alguna, ya que dentro de la garantía del derecho al descanso se encuentra el derecho a no responder los mensajes o requerimientos de trabajo que se formulan fuera de la jornada de trabajo (Vallecillo, 2020: 228; Molina, 2017: 251 y 252).⁵³ Además, si el derecho a la desconexión se entiende únicamente como derecho subjetivo de las personas trabajadoras, la protección será más débil,⁵⁴ ya que quienes trabajan bajo la subordinación de otro no tienen real libertad para decidir si responder o no al requerimiento del empleador, viéndose forzados a contestar para preservar su fuente laboral (Benítez, 2022: 82; Varas, 2021: 36; Cialti, 2017: 178).⁵⁵ Las personas trabajadoras no tienen el poder para abstraerse o ignorar el «espacio virtual»⁵⁶ generado por la empresa (correo institucional, grupos de WhatsApp, intranet, etcétera).

52. Rosenbaum sostiene que el derecho a la desconexión debe contener dos proyecciones, «por un lado, el derecho a desconectarse del trabajo luego de finalizada la jornada laboral o en tiempos de descanso, y por otro lado, el correlativo derecho del trabajador a oponerse a cumplir tareas en dichas circunstancias, con la consecuente imposibilidad jurídica de ser sancionado por tal negativa» (2019). En la propuesta de directiva del Parlamento Europeo sobre el derecho a la desconexión, se lo define como «derecho de los trabajadores a no participar en actividades o comunicaciones laborales fuera de su tiempo de trabajo, a través de herramientas digitales, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos u otro tipo de mensajes. El derecho a la desconexión debe permitir a los trabajadores apagar las herramientas de trabajo y no responder a las solicitudes de los empleadores fuera del horario de trabajo, sin riesgo de posibles consecuencias adversas, como el despido u otras represalias». Resolución del Parlamento Europeo, del 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión. Disponible en <https://tipg.link/SCZy>.

53. El autor nos recuerda la importante doctrina del caso Tyco, según la cual «toda concepción —por supuesto toda conducta y/o práctica empresarial y social— que considere el tiempo libre del trabajador como tiempo vinculado, de una u otra manera, al interés productivo del empleador, es inconstitucional, porque reduce a simple factor de producción la persona del trabajador». Sentencia del Tribunal Constitucional 192/2003, del 27 de octubre de 2003 (Molina, 2017: 275).

54. En las contundentes expresiones de Cialti, «el carácter voluntario o la libertad del trabajador de desconectarse o no resulta ser un engañoso señuelo en el marco de una relación de subordinación» (2017: 178).

55. En el mismo sentido, véase Azócar (2019).

56. Términos utilizados por Ugarte al referirse al primero de los elementos que configurarían la estructura jurídica del derecho a la desconexión: «la acción protegida para el trabajador es la desvinculación del espacio virtual empresarial» (Ugarte, 2024: 4).

Por otro lado, el incumplimiento del derecho a la desconexión muchas veces sucederá por voluntad propia de la persona trabajadora (Trujillo, 2020: 44), sea porque quiere tener al día su alta carga de trabajo, mostrando a sus jefaturas compromiso y responsabilidad con las tareas asignadas, bajo la idea de que así tendrá asegurada su continuidad laboral, o bien por temor a que su falta de respuesta sea considerada como un incumplimiento que arriesgue la pérdida de su empleo. Al ser la relación laboral asimétrica, la persona trabajadora no tendrá la capacidad, pese a que así se lo reconozca el ordenamiento jurídico, de desvincularse del espacio virtual de la empresa.

Una construcción robusta, en cambio, postulará que el derecho a la desconexión no se limita a reconocer la libertad de la persona trabajadora para decidir si responder o no los requerimientos laborales formulados después de finalizada la jornada de trabajo. Para que no sea una versión moderna del derecho al descanso, debe ser configurado como una prohibición de entablar contacto con el trabajador por cualquier medio fuera de la jornada laboral. Bajo esta perspectiva, existiría tanto un derecho de los trabajadores como un deber empresarial de abstención (Altés y Jagüe, 2020: 71).

El derecho a la desconexión no debe configurarse como un simple derecho a no responder.⁵⁷ Es necesario dotarlo de un contenido adicional y configurarlo como un deber del empleador (González, 2019: 94), con un contenido pasivo y activo. El contenido pasivo se refiere al deber de abstención del empleador —prohibición de entablar comunicaciones con sus trabajadores fuera de la jornada laboral—.⁵⁸ El contenido activo, en tanto, dice relación con el deber del empleador de garantizar a sus trabajadores un descanso efectivo, para lo cual deberá implementar acciones o medidas para impedir que jefaturas, compañeros de trabajo, clientes o usuarios se comuniquen con sus trabajadores una vez concluida su jornada laboral. Asimismo, se requieren medidas para que no sean las propias personas trabajadoras las que no se desconecten de su trabajo, entre las que se encuentran la asignación de una carga de trabajo adecuada, con explicitación de los plazos de entrega dentro de márgenes razonables, así como acciones de sensibilización para un uso adecuado y responsable de los canales de comunicación con los empleados.

En otras palabras, se trata de una prohibición de interferir en los tiempos de descanso de las personas trabajadoras y un deber de adoptar medidas para garantizar un descanso y desconexión del trabajo efectivo, de manera que puedan tener vida después del trabajo. Si el objetivo es garantizar la desconexión mental de los asuntos laborales, evitando que se genere la denominada jornada digital o el teletrabajo suplementario,

57. Si el derecho a la desconexión se configura como un derecho de la persona trabajadora y un deber del empleador, no estaremos ante un derecho superfluo, sino que ante una especificación tecnológica del derecho al descanso (Purcalla, 2018: 109).

58. Portugal, por ejemplo, en el ámbito del teletrabajo consagró el derecho a la desconexión como un deber de abstención del empleador, por medio de la Ley 83/2021 del 6 de diciembre de 2021.

la construcción de este derecho debe ir más allá de la idea subjetiva de bloqueo o no respuesta de las comunicaciones digitales entabladas por el empleador con fines laborales fuera de la jornada pactada.

Cardona postula que el derecho a la desconexión debe configurarse como un límite al poder de dirección del empresario, y como una garantía:

para evitar que, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente previsto, las personas trabajadoras puedan sufrir injerencias ilegítimas en su tiempo de descanso, emergiendo sus dos finalidades explícitas. En primer lugar, se persigue garantizar la limitación de la jornada o, por decirlo con más exactitud, la calidad de los períodos de descanso y, de otra, la conciliación de la vida laboral y familiar (Cardona, 2023: 24 y 25).

Ugarte, en tanto, postula que, desde la perspectiva de la persona trabajadora, el derecho a la desconexión está configurado por un conjunto de facultades y permisiones que van desde la facultad de apagar o desactivar los dispositivos digitales de comunicación con la empresa, hasta la potestad de no responder las comunicaciones del empleador en el tiempo de desconexión, así como la de rechazar y no ejecutar las órdenes que se formulen por esa vía, sin por ello ser objeto de represalias empresariales. Por otro lado, desde la perspectiva empresarial, el empleador queda sujeto a un conjunto de prohibiciones que constituirían la dimensión pasiva del derecho a la desconexión. Primero, la prohibición de entablar comunicaciones digitales con pretensión laboral. Segundo, la prohibición de exigir que el trabajador mantenga la conexión con la empresa a través del espacio virtual empresarial. Tercero, la prohibición de exigir la realización de trabajo a través de medios virtuales y, cuarto, la prohibición de adoptar represalias contra el trabajador por su desconexión o negativa a responder los requerimientos formulados por medios virtuales fuera de la jornada laboral (Ugarte, 2024: 5 y 6).

Otros aspectos que deben resolverse a la hora de definir la positivización del derecho dicen relación con: i) el ámbito de aplicación del derecho a la desconexión: ¿se aplicará a todos los trabajadores o únicamente a quienes trabajan mediante tecnologías?; ii) si será una obligación solo vertical o también horizontal, es decir, si el deber de abstención recaerá exclusivamente en el empleador o se extenderá a sus representantes, e incluso, a cualquier otro trabajador de la empresa o persona vinculada, como clientes o proveedores; iii) si se aplicará a todos los períodos de descanso (diario, entre jornadas, semanal, anual) o solo a algunos;⁵⁹ iv) si se extenderá a los períodos de permisos, licencia médica u otro tipo de suspensiones, o solo a alguno de ellos; v) qué medios tecnológicos comprenderá: la comunicación digital a través de internet o también los

59. Como explica Ugarte, el derecho a la desconexión actúa fuera del tiempo de trabajo, tanto en los descansos entre jornadas, como en los descansos semanales, festivos y vacaciones (2024: 5). A esos descansos se deben añadir los días de permisos y licencias médicas.

tradicionales medios de telecomunicación como las llamadas telefónicas;⁶⁰ vi) cuál será el rol de la negociación colectiva; vii) cuál será el régimen sancionatorio; entre otros.

En mi opinión, el derecho a la desconexión debe reconocerse con alcance universal,⁶¹ ya que todas las personas que trabajan se ven afectadas por el fenómeno de la hiperconectividad laboral. En cuanto al sujeto pasivo u obligado, este ha de ser amplio, debiendo abarcar no solo al empleador, sino que también a sus representantes, mandos intermedios y trabajadores en general. En relación con su ámbito de acción, debe aplicarse en todos los períodos de descanso —diario, entre jornadas, semanal y anual (vacaciones)—, así como cuando opera alguna hipótesis de permiso, sea legal⁶² o contractual, y en los casos de licencia médica.

En la concreción del derecho, la negociación colectiva debe tener un papel central, especialmente porque puede constituir un mecanismo dinamizador y de refuerzo del derecho (Altés y Yagüe, 2020: 73). Eso sí, el legislador ha de definir previamente los contornos del derecho a la desconexión, con el objeto de que los acuerdos colectivos no terminen siendo superfluos o generales. La idea es que las partes acuerden las medidas concretas para hacer efectiva la desconexión de los asuntos laborales una vez que concluye la jornada de trabajo, las que van desde la asignación de una carga de trabajo razonable a otras de índole tecnológico, como el bloqueo automático de los correos electrónicos institucionales o el envío diferido, su redireccionamiento en tiempo de vacaciones, etcétera. Finalmente, dada la relevancia que tiene este derecho para el resguardo de otros —salud y seguridad laboral, vida privada y conciliación—, estimo que debe fijarse un régimen sancionatorio autónomo al que la legislación laboral ya consagra para el caso de que un empleador no respete las reglas de la jornada laboral máxima y descansos.

Las primeras experiencias de positivización del derecho a la desconexión

Desde un punto de vista normativo, Francia fue el primer país en reconocer el derecho a la desconexión en la Ley LOI número 2016-1088 del 8 de agosto de 2016, relativa al trabajo, a la modernización del diálogo social y al aseguramiento de los recorridos profesionales, conocida también como Ley «El Khomri», por el apellido de la ministra

60. Para Ugarte, el medio por el cual podría afectarse el ámbito protegido no solo comprende la comunicación remota vía internet, sino que también los tradicionales canales de telecomunicación, tal como se reconoce en la Employment Standards Act 2000 de Ontario (Canadá), cuya sección 21.1.2 establece que la desconexión digital «significa no participar en comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidos correos electrónicos, llamadas telefónicas, videollamadas o el envío o revisión de otros mensajes, para estar libre de la realización del trabajo» (Ugarte, 2024: 9 y 10).

61. En ese sentido, véase Varela y otros (2023: 321).

62. Regulados en el Código del Trabajo, en los artículos 66 y siguientes.

del trabajo que la impulsó.⁶³ Esta ley introduce en la regulación de la negociación anual sobre igualdad profesional entre mujeres y hombre y la calidad de vida en el trabajo un apartado 7, el que dispone que dentro de esa negociación se deben incorporar:

Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección (artículo L2242-17 número 7 del Código del Trabajo francés).

Como puede apreciarse, si bien la ley francesa reconoce el derecho a la desconexión laboral, delega su concreción y desarrollo a la negociación colectiva anual obligatoria de empresa y, en caso de no existir acuerdo, es el empresario el llamado a elaborar una política al respecto. De ahí que la principal crítica que ha formulado la doctrina diga relación con la falta de explicitación del contenido protegido de este nuevo derecho,⁶⁴ dejando su delimitación a la negociación colectiva y, en su ausencia, a una política unilateral de la empresa (Cialti, 2017: 174-177). Hubiese sido preferible que el legislador previera un régimen subsidiario en lugar de dejar esta cuestión a discreción del empleador y que previamente delimitara el contenido del derecho. Además, se ha criticado la ausencia de sanciones para el caso que el empleador no elabore la referida política interna, lo que genera incertidumbre en cuanto a la efectividad del derecho a la desconexión (Molina, 2017: 272 y 273; Cialti, 2017: 176).

Con todo, es destacable que Francia haya tomado la iniciativa de legislar⁶⁵ sobre una cuestión trascendental en el contexto de la hiperconexión laboral. La ley referida tiene

63. La antesala de esta consagración legal fue su reconocimiento en sede judicial y en el marco de los convenios colectivos, destacándose el Acuerdo Nacional Interprofesional del 19 de junio de 2013 sobre la calidad de vida en el trabajo (Camós y Sierra, 2020; Cialti, 2017: 167).

64. En palabras de Altés y Yagüe (2020: 63). Cialti, por su parte, lamenta que en este punto la ley no haya seguido la línea del informe Mettling (encargado por el Ministerio del Trabajo para examinar el efecto de la transformación digital en el trabajo), que proponía configurar el derecho a la desconexión como una «corresponsabilidad del trabajador y del empresario que implica un deber de desconexión» (Cialti, 2017: 177).

65. En realidad, los primeros en tomar esta iniciativa fueron los alemanes, aunque su proyecto legislativo no llegó a prosperar. Se trataba de una ley sobre estrés laboral, que tenía como objetivo poner freno a la constante conectividad digital de las personas. Sin embargo, el proyecto se encontró con fuertes resistencias por parte de los empleadores, principalmente debido a la rigidez de las prohibiciones impuestas de dar instrucciones a los trabajadores fuera de la jornada laboral (Vallecillo, 2020: 222; Molina, 2017: 256 y 257).

dos aspectos relevantes. Primero, expresa las finalidades del derecho a la desconexión: asegurar un descanso efectivo y respetar la vida personal y familiar de las personas trabajadoras. Este punto es positivo, ya que muestra que este nuevo derecho busca la realización de otros, pese a que hizo falta la referencia a la protección de la salud psicosocial, especialmente relevante en la actualidad. Segundo, la ley incorpora una exigencia concreta para las empresas: implementar acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, acciones que no solo estarán dirigidas a directivos y mandos intermedios, sino también a los propios trabajadores. El problema, es que no se previó una consecuencia en caso de que las empresas no implementen esas acciones, con lo cual el derecho queda vacío.

Con posterioridad, Italia aprobó la Legge 22 maggio 2017, número 81, relativa a la tutela del trabajo autónomo y medidas para establecer una articulación flexible del tiempo y lugar de trabajo por cuenta ajena. La ley incorporó una regulación del denominado *lavoro agile* o *smart working* (trabajo ágil), que es aquel que alterna trabajo presencial en la empresa con trabajo a distancia (Vallecillo, 2020). El artículo 18 de la ley 81/2017 reguló el *lavoro agile* con el objetivo de incrementar la competitividad y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Se trata de una modalidad de ejecución de la relación de trabajo subordinada establecida mediante acuerdo de las partes, con formas de organización por fases, ciclos y objetivos y sin limitaciones específicas de tiempo y lugar, y que puede conllevar el uso de herramientas tecnológicas para la realización de la actividad laboral. De esta manera, se combina flexibilidad, autonomía y colaboración con un doble propósito, por un lado, incrementar la productividad y, de otro, facilitar la conciliación de tiempo de vida y de trabajo (Vettor, 2018: 93).

En cuanto al contenido del acuerdo relativo al *lavoro agile*, el artículo 19 de la ley dispone que debe regularse la ejecución del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa y las formas de ejercicio del poder y elementos de gestión del empresario. Asimismo, el acuerdo debe identificar el momento de descanso de las personas trabajadoras, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión de los equipos tecnológicos de trabajo. Para Preteroti y Cairoli, pese a que la ley no es clara e incisiva, hay un reconocimiento del derecho a la desconexión en el *lavoro agile*. Los autores postulan que pueden existir dos lecturas de la norma. Primero, una lectura formal, que pone énfasis en la dimensión consensual individual del *lavoro agile*, subordinando a dicho acuerdo la determinación de medidas de desconexión. Otra lectura, en cambio, dirá que la ley reconoce de forma clara y expresa el derecho a la desconexión del trabajo. Tras este reconocimiento, la ley se dirige al acuerdo individual, para que prescriba las medidas de desconexión tecnológico-organizativas adecuadas, las que serían obligatorias (Preteroti y Cairoli, 2023: 346).

Posteriormente, España consagró el derecho a la desconexión digital el año 2018 por medio de la Ley Orgánica 3/2018 sobre protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Esta ley incorpora un elenco de derechos digitales en favor de los ciudadanos, entre ellos, la desconexión digital en el ámbito laboral, haciendo una remisión a la negociación colectiva para la regulación de sus modalidades de ejercicio.⁶⁶ Posteriormente, el Real Decreto Ley 28/2020 introduce este derecho para las personas trabajadoras a distancia.

La normativa española sigue la técnica de la ley francesa, incurriendo en los mismos errores advertidos. Primero, no incorpora un concepto del derecho a la desconexión, dejando el desarrollo de su contenido a la negociación colectiva o a la política de la empresa (Pérez, 2021: 502; Vallecillo, 2020: 217). Segundo, la configuración del derecho a la desconexión es débil y flexible, porque no se impide a la empresa, mandos intermedios u otros compañeros de trabajo, el envío de comunicaciones fuera del horario de trabajo (Muñoz y otros, 2023: 9 y 10; Pérez, 2021: 510; Trujillo, 2020: 43). Tercero, ante el incumplimiento del derecho a la desconexión, no se previó una sanción administrativa específica (Muñoz y otros, 2023: 10).⁶⁷

La técnica legislativa utilizada en estas primeras experiencias de positivización del derecho a la desconexión se basa en la remisión a la negociación para el desarrollo del contenido de este nuevo derecho. En el caso francés y español, la remisión es a la negociación colectiva y, en su defecto, a una política interna de la empresa. En el caso italiano, en tanto, es a la negociación individual, que se plasma en el pacto del *lavoro agile*. Siguiendo a Ugarte, esta técnica de entrega del desarrollo del contenido del derecho a la negociación colectiva, tan abierta e incondicionada, no parece apropiada, dado el conjunto de intereses constitucionales que están envueltos en su ejercicio y el carácter de fundamental que debería tener este derecho. Esto no significa que las negociaciones colectiva o individual no puedan jugar algún rol en el desarrollo de este nuevo derecho, pero para ello es necesario que previamente se determine su ámbito protegido, su contenido mínimo (Ugarte, 2024: 11).

Posteriormente, otros países dieron paso a la positivización del derecho a la desconexión, pero exclusivamente en el ámbito del trabajo a través de dispositivos tecno-

66. A juicio de Adrián Todolí, la remisión a la negociación colectiva puede matizar el ejercicio del derecho conforme a la naturaleza de la relación laboral y sector concreto. Véase la nota publicada en el blog Argumentos en Derecho Laboral, del 17 de enero de 2019, titulada «El derecho a la desconexión digital aprobado por la LOPDGDD y la prevención de riesgos laborales». Disponible en <https://tipg.link/SH5j>. Pinto (2020), examinando la regulación española del derecho a la desconexión, destaca la importancia que han tenido los convenios colectivos en su regulación y desarrollo.

67. No obstante lo anterior, resulta aplicable el régimen sancionatorio general. Para un mayor análisis, véase Valencia-Tello (2024: 7 y 8).

lógicos. Es el caso de Argentina,⁶⁸ Uruguay⁶⁹ y Colombia,⁷⁰ que, a propósito de la regulación del contrato de teletrabajo, reconocen el derecho a la desconexión de las personas teletrabajadoras, desarrollando su contenido de forma directa, sin remisión a la negociación colectiva.

El derecho a la desconexión laboral en el contexto chileno

La legislación nacional no consagra con alcance universal el derecho a la desconexión laboral. Únicamente está regulado en los trabajadores vinculados permanentemente con el uso de las TIC.⁷¹ Se trata, por tanto, de una regulación parcial y específica, que resulta insuficiente en una sociedad altamente digitalizada y conectada.⁷² En efecto, primeramente, se encuentra reconocido en el ámbito de la ley de trabajo a distancia y teletrabajo,⁷³ específicamente respecto de trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario y personas teletrabajadoras excluidas del límite de jornada.⁷⁴ En segundo lugar, se encuentra reconocido en la regulación del trabajo mediante plataformas digitales de servicios, a propósito de la figura del trabajador independiente.⁷⁵

Varela, Rosel y Barttlet sostienen que hay un tercer ámbito donde el legislador chileno regula el derecho a la desconexión —el contrato de trabajo de teleoperadores—. Fundan su postura en el régimen especial de descanso introducido por la Ley 21.142,

68. En el artículo 5 de la Ley 27.555 de 2021 se consagra el derecho a la desconexión, precisando que se trata de una prohibición de remitir comunicaciones o tareas, así como el derecho de la persona trabajadora a desconectarse de los dispositivos digitales.

69. La Ley 19.978 de 2021, sobre normas para la aprobación y regulación del teletrabajo, regula en su artículo 14 el derecho a la desconexión.

70. En el caso de Colombia, la Ley 2.121 de 2021, sobre el régimen de trabajo remoto, consagra el derecho a la desconexión en su artículo 17.

71. Sobre la base de argumentos axiológicos y de coherencia del sistema normativo, Monteiro sostiene que en Chile, el derecho a la desconexión laboral se reconoce a todas las personas trabajadoras y no únicamente a quienes trabajan a distancia y distribuyen libremente su jornada de trabajo o a los teletrabajadores excluidos del límite de jornada (Monteiro, 2022: 46 y ss.).

72. Los datos del Informe Digital 2023 nos muestran esta realidad. A enero de 2023, la población total de Chile era de 19,62 millones. Los usuarios de internet eran 17,69 millones, lo que implica que a esa fecha el 90,25 % de la población chilena contaba con conexión a internet. En cuanto a las conexiones móviles, el informe indica que a inicios de 2023 había 28,84 millones de conexiones móviles en Chile. En relación con las redes sociales, Whatsapp es la más utilizada, con un 93,2 %. Véase Digital 2023 Chile: The essential guide to the latest connected behaviorius, disponible en <https://tipg.link/SGII>. Finalmente, la IX Encuesta de acceso y usos de internet nos muestra que el 43,4 % de los usuarios señala como razón principal para tener internet en el hogar los temas laborales, lo que demuestra la importancia que tiene la regulación del derecho a la desconexión. documento disponible <https://tipg.link/SGmm>.

73. La Ley 21.220 de 26 de marzo de 2020.

74. Inciso sexto del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo.

75. Artículo 152 quáter Z.

que consagra, a favor de los trabajadores de un centro de contacto o llamada sujetos a conexión continua, el derecho a interrumpir por diez segundos cada atención telefónica y el derecho al descanso dentro de la jornada de trabajo por un total de treinta minutos, los que serán planificados en acuerdo con el empleador.⁷⁶ Para los autores, se trataría de un derecho a interrumpir la conexión, razón por la cual lo ubican dentro de las fórmulas de regulación del derecho a la desconexión, postulando con ello la existencia de un derecho a la desconexión dentro de la jornada (Varela y otros, 2023: 359 y ss.). Sin embargo, a mi juicio, no se trata verdaderamente de un supuesto de regulación del derecho a la desconexión, ya que este es un derecho que entra en acción fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido,⁷⁷ y en el caso en análisis se trata de breves pausas dentro de la jornada de trabajo que se consideran trabajadas para todos los efectos legales. Lo anterior por cuanto entendemos que la finalidad central de este nuevo derecho es garantizar una existencia a las personas trabajadoras más allá del trabajo o, como dijera Ugarte, un tiempo de vida libre de la injerencia del empleador, y resulta que cuando se regulan pausas dentro de la jornada de trabajo, que por lo demás son de breve duración, hay una lógica diversa sobre lo que hemos entendido como derecho a la desconexión.

A raíz de lo anterior, analizaremos los dos supuestos de regulación del derecho a la desconexión en la legislación chilena: el trabajo a distancia y teletrabajo y el trabajo a través de plataformas digitales.

El derecho a la desconexión en el ámbito del teletrabajo

Las personas trabajadoras a distancia que distribuyan libremente su jornada de trabajo, así como las personas teletrabajadoras excluidas de la limitación de jornada, tienen reconocido de manera expresa el derecho a la desconexión, debiendo el empleador garantizar el tiempo en el cual no estarán obligadas a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.⁷⁸ En cuanto al contenido protegido del derecho, la ley chilena distingue entre derecho a la desconexión en los tiempos de descanso entre jornadas y derecho a la desconexión en días de descanso, permisos y feriado anual.

En relación con el derecho a la desconexión en los tiempos de descanso entre jornadas, la ley indica que debe ser de a lo menos doce horas continuas en un período de veinticuatro horas, reconociéndose a los trabajadores a distancia y teletrabajadores el derecho a no responder las comunicaciones, órdenes o requerimientos que formule el empleador durante esas doce horas. Se sigue, por tanto, la óptica restringida a la que

76. Artículo 152 quáter C.

77. Como precisa González, durante el tiempo de trabajo, «no cabe, en puridad, el ejercicio del derecho a la desconexión digital» (2019: 100).

78. Inciso final del artículo 152 quáter J.

hacíamos referencia, ya que no se prohíbe al empleador que se comunique, dé instrucciones o realice requerimientos al trabajador durante ese tiempo de desconexión.⁷⁹

Se trata de una fórmula incompleta, ya que está referida al derecho de las personas trabajadoras a no responder requerimientos de trabajo durante el descanso entre jornadas, olvidando que, en el contexto de una relación asimétrica, lo realmente relevante es el reforzamiento del deber de protección que recae sobre el empleador. En otros términos, para que el derecho a la desconexión sea verdaderamente una garantía de efectividad del derecho al descanso, es necesario que su contenido protegido esté vinculado con el deber de desconexión que recae sobre el empleador, en tanto garante de la protección de la vida y salud de sus trabajadores. De lo contrario, su consagración no constituiría novedad alguna, ya que el goce del derecho al descanso implica que durante ese tiempo las personas trabajadoras dejan de atender sus obligaciones laborales y, por tanto, no deben responder a ningún tipo de requerimiento que formule su empleador.

Así lo ha entendido la Dirección del Trabajo, la que en el Ordinario 519/25 del 25 de enero de 1995 sostuvo que el empleador no está facultado a interrumpir el descanso diario de sus trabajadores a efectos de que concurran a trabajar para atender a una emergencia de la empresa. Al respecto, argumenta que «el objetivo del descanso que debe existir entre jornada y jornada es posibilitar la recuperación del deterioro producido por la jornada diaria laborada, preciso es convenir que el fraccionamiento o interrupción de este descanso impedirá el cabal cumplimiento de la antedicha finalidad, lesionándose con ello el legítimo derecho del trabajador a su integridad física y psíquica». Finalmente, recuerda que la única forma de exceder la jornada ordinaria en caso de sobrevenir fuerza mayor o caso fortuito es la vía que establece el artículo 29 del Código del Trabajo, que de todos modos no permite interrumpir el descanso ya iniciado.

Por ello, el contenido del derecho a la desconexión debe poner énfasis en las obligaciones que recaerán en las empresas para que el tiempo de descanso de las personas trabajadoras sea realmente efectivo. Siguiendo a Camós y Sierra, las empresas deben estar obligadas a implementar medidas, tanto jurídicas como materiales, para garantizar a sus trabajadores un descanso efectivo. Las medidas jurídicas se refieren principalmente a un deber de abstención de las jefaturas, que no podrán remitir comunicaciones o requerimientos a sus subalternos, en un tiempo próximo al término de su jornada, así como fuera de ella. Las medidas materiales, en tanto, dicen relación con la implementación de mecanismos tecnológicos que desconecten a las personas trabajadoras de sus obligaciones laborales, impidiendo, por ejemplo, que reciban comunicaciones

79. La Dirección del Trabajo, en Dictamen 1.389/007 del 8 de abril de 2020, sostiene que la prohibición de establecer comunicaciones, impartir órdenes u otro tipo de solicitudes se aplica tanto para los días de feriado anual y permisos, como para los descansos.

fuera de su jornada de trabajo o que accedan a dispositivos o aplicaciones de trabajo en sus tiempos de descanso (Camós y Sierra, 2020: 1059 y 1060).

Cosa distinta ocurre en los días de descanso semanal, permisos y feriado anual, donde el derecho a la desconexión se encuentra más reforzado, ya que el legislador lo dotó de un contenido amplio al prohibir al empleador, en términos absolutos, establecer comunicaciones o formular órdenes o requerimientos durante ese tiempo. En ese caso, la garantía es mucho más robusta.

Ahora bien, pese a que el derecho a la desconexión en el descanso entre jornadas quedó incompleto, recurriendo al deber de protección de la vida y salud de las personas trabajadoras que recae sobre el empleador,⁸⁰ podemos concluir que este tiene un rol activo con respecto al derecho al descanso, lo que incluye el deber de no entablar comunicaciones o efectuar órdenes o requerimientos a sus trabajadores en su tiempo de descanso, cualquiera fuera este (diario, entre jornadas, semanal o anual). Así, a partir de la obligación que recae sobre el empleador de proteger la vida y salud física y psíquica de las personas trabajadoras, se deriva el deber correlativo de no enviar comunicaciones digitales fuera del horario de trabajo, en días de descanso o en vacaciones (Monteiro, 2022: 44).

Con el objeto de reforzar el carácter irrenunciable del derecho a la desconexión, la Dirección del Trabajo, en el Dictamen número 1162/24 del 7 de julio de 2022, sostuvo que durante el tiempo de desconexión las personas trabajadoras no pueden remitir comunicaciones al empleador a objeto de mantener su trabajo al día, ya que se trata de un tiempo indisponible que no debe ocuparse para realizar actividades laborales. De esta manera, pese a que no se trate de una solicitud directa del empleador, el derecho a la desconexión también se activa cuando son las personas trabajadoras las que permanecen conectadas fuera de la jornada laboral producto de la alta carga de trabajo que tienen, cuestión que resulta acertada, ya que en esos casos la necesidad de conexión viene propiciada por la acción del empleador al asignar una carga de trabajo inadecuada sin plazos de entrega razonables.

El derecho a la desconexión en el trabajo a través de plataformas digitales

Otro ámbito donde se encuentra reconocido expresamente el derecho a la desconexión digital es en el trabajo vía plataformas digitales. La Ley 21.431, que modificó el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, consagró dos regulaciones: la del trabajador dependiente y la del trabajador independiente.⁸¹ En materia de jornada y descansos, los primeros están sujetos

80. Artículo 184 del Código del Trabajo.

81. Artículos 152 quáter R y 152 quáter W del Código del Trabajo.

a las reglas generales del Código del Trabajo,⁸² en tanto que los segundos tienen reglas especiales, entre ellas, el reconocimiento del derecho a la desconexión.

En efecto, dentro del contenido del contrato de los trabajadores que prestan servicios mediante plataformas digitales de forma independiente, se exige que contenga los tiempos máximos de conexión continua y la obligación de desconexión por parte de la empresa de plataforma digital de servicios.⁸³ En cumplimiento de esta obligación, la empresa debe garantizar un tiempo de desconexión mínimo de doce horas continuas, dentro de un período de veinticuatro horas.⁸⁴

Esta obligación de desconexión se explica porque, al tratarse de un trabajador independiente, no hay un límite legal a su jornada de trabajo, debiendo la empresa resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas.⁸⁵ De lo contrario, a raíz de la hiperconectividad que supone el trabajo en plataformas, se corre el riesgo de que las personas que trabajan bajo este modelo estén plenamente disponibles (Cardona, 2023: 24).

A continuación, la norma añade que la desconexión solo debe darse en el marco del ejercicio de este derecho, y no como sanción al rechazo del servicio ofrecido por la empresa de plataforma o a la no conexión del trabajador por un determinado lapso. De este modo, la desconexión opera como derecho de la persona trabajadora y no como sanción, por lo que cualquier otra forma de desconexión está prohibida.

Conclusiones

La cada vez más extendida utilización de las TIC en el entorno laboral ha provocado que los elementos físicos y temporales que antaño marcaban el inicio y término de la jornada laboral, se desdibujen. A través del uso de diversos dispositivos y aplicaciones digitales, el trabajo puede ser realizado en cualquier momento y lugar, lo que ha generado el fenómeno denominado como hiperconectividad laboral, hiperpresentismo digital o telepresentismo.

82. El inciso segundo del artículo 152 quáter U del Código del Trabajo establece que los trabajadores pueden distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria y las normas relativas al descanso semanal.

83. Artículo 152 quáter X letra f) del Código del Trabajo .

84. Artículo 152 quáter Z del Código del Trabajo.

85. Para Sierra, el reconocimiento del derecho a la desconexión a los trabajadores de plataformas digitales independientes conlleva un efecto negativo, ya que, como no hay ninguna otra regla de limitación de la jornada, al ser doce horas de desconexión en un período de veinticuatro, un trabajador independiente podría prestar servicios doce horas diarias durante los siete días a la semana. Además, estar sujeto a una jornada prolongada ya no se consideraría como un indicio relevante de laboralidad, lo que implica «disociar de la dependencia o subordinación uno de sus indicios más representativos, que, como sabemos, es la observancia de una jornada» (Sierra, 2022: 48 y ss.).

Esto ha permitido una conexión constante con el trabajo y la posibilidad de extender de forma subrepticia la jornada laboral, lo que ha socavado el goce de derechos laborales históricos y emergentes (jornada laboral máxima, descanso, salud y seguridad laboral, vida privada y conciliación de la vida laboral y familiar), abriendo un nuevo flanco de conflicto entre quienes avalan la lógica del compromiso y el 24/7, y quienes demandan tiempo de vida o existencia más allá del trabajo.

Para enfrentar esta problemática, diversos ordenamientos jurídicos han positivizado una nueva generación de derechos vinculados con la era digital, entre ellos, el derecho a la desconexión digital. La fórmula que han escogido es la de un derecho legal laboral, delegando su desarrollo y la determinación de su contenido a la negociación colectiva (Francia y España); a la negociación individual (Italia) o a la intervención legal (Argentina, Uruguay, Chile y Colombia). Algunas legislaciones han consagrado este derecho con alcance universal (Francia y España) y otros únicamente en el marco de trabajos desarrollados con tecnologías (Italia, Chile, Argentina, Uruguay y Colombia).

Cuando ha sido el legislador quien ha determinado el contenido protegido del derecho, hay modelos que ponen énfasis en el derecho de las personas trabajadoras a no responder a las comunicaciones realizadas por el empleador fuera del horario laboral y a no ser objeto de represalias por esa decisión (Chile) y otros, en cambio, que refuerzan la idea de un derecho/deber: por un lado, el derecho de las personas trabajadoras a no ser contactadas, a desconectarse de los dispositivos digitales o telemáticos de trabajo y a no ser objeto de represalias por esa decisión; y, de otro, la prohibición al empleador de remitir comunicaciones o exigir la realización de tareas, por cualquier medio, fuera de la jornada laboral (Argentina).

Actualmente, en Chile hay dos proyectos de ley en trámite que persiguen consagrar el derecho a la desconexión con alcance universal (boletines número 11.110-13 y 12.284-13, actualmente refundidos),⁸⁶ pero sin delimitar su contenido. El proyecto de ley aprobado por la Cámara de Diputados y despachado al Senado incorpora al Código del Trabajo un nuevo artículo 21 bis, consagrando el derecho a la desconexión digital «fuera del horario establecido para la jornada de trabajo, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones, y de su intimidad personal y familiar. Igual derecho tendrán los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación con respecto al empleador principal».

El proyecto asimismo establece que las modalidades de su ejercicio atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, señalando posteriormente que los casos imprevistos y urgentes en que se requiera del trabajador, y los casos de los trabajadores que pactaren turnos de emergencia, de llamado o tiempos de espera, constituirían

86. Pese a que el debate legislativo se inició el año 2017, en noviembre de 2021 los proyectos refundidos pasaron a segundo trámite constitucional, sin tener avance hasta la fecha.

excepciones al derecho a la desconexión. Finalmente, se remite al marco sancionatorio general en caso de vulneración del derecho.

Del mismo modo, el proyecto incorpora un nuevo artículo 65 bis al Estatuto Administrativo, que consagra el derecho a la desconexión digital de los funcionarios públicos y trabajadores a honorarios que se desempeñan con jornada determinada. Nuevamente, se repite la idea de que el derecho se ejercerá conforme a la naturaleza de las funciones, entregando una peligrosa potestad a los jefes superiores de servicio para determinar la aplicación del derecho y eventuales exclusiones por medio de una resolución dictada al efecto.

Si bien el reconocimiento universal del derecho a la desconexión va en la senda correcta, una adecuada técnica legislativa no solo debe poner el acento en la universalización del derecho, sino que en la correcta determinación de su contenido protegido. En este caso, no se señala en qué consistirá el derecho a la desconexión digital, limitándose únicamente a destacar sus finalidades.

A mi juicio, es necesario perfeccionar dichas propuestas normativas, fijando el contenido protegido del derecho. De lo contrario, se trataría de un reconocimiento vacío. Lo mismo ocurriría si la opción elegida fuese la de amparar el simple derecho a no responder. Como vimos, con esa técnica, no se añadiría novedad alguna, puesto que esa acción de la persona trabajadora ya está garantizada por el derecho al descanso. De ahí que este derecho deba configurarse más bien como un derecho/deber, que conlleva, por un lado, el derecho a no ser contactado con una finalidad laboral fuera de la jornada de trabajo, a no responder dichas comunicaciones y a no ser objeto de represalias por esa decisión; y, por otro, la prohibición de entablar comunicaciones con las personas trabajadoras, a través de cualquier medio, después de finalizada su jornada laboral, por el empleador y quienes detenten su representación, así como el deber de adoptar acciones concretas que garanticen la desconexión efectiva del trabajo, por ejemplo, la instrucción a que mandos intermedios, compañeros de trabajo, proveedores o clientes, se contacten con las personas trabajadoras tras el término de su jornada, o la de efectuar campañas de formación y sensibilización en torno a un correcto y adecuado uso de las TIC en el entorno laboral.

Referencias

- ALTÉS, Juan y Sergio Yagüe (2020). «A vueltas con la desconexión digital: Eficacia y garantías de *lege lata*». *Labos*, 1 (2): 61-87. Disponible en <https://tipg.link/SGy4>.
- ARELLANO, Pablo (2019). «Chile y la industria 4.0». En Gabriela Mendizábal, Alfredo Sánchez y Patricia Kurczyn (coordinadores), *Industria 4.0, trabajo y seguridad social* (pp. 205-230). Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.

- ARRUGA, María (2021). «Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular». *Revista Derecho Social y Empresa*, 15: 58-83. Disponible en <https://tipg.link/SGzi>.
- AZÓCAR, Rodrigo (2019). «Derecho a desconectarse del trabajo: Una necesidad para conciliar la vida personal y laboral». *Temas de Agenda Pública*, 15 (119): 1-20. Disponible en <https://tipg.link/SG-J>.
- . (2022). «Bases para la configuración de un derecho a la desconexión en Chile». En Rodrigo Azócar (director), *Derecho a desconexión. Perspectiva y reflexiones para el caso chileno*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- BAYLOS, Antonio (1991). *Derecho del trabajo: Modelo para armar*. Madrid: Trotta.
- BENITEZ, Óscar (2022). «Trazabilidad del derecho a la desconexión digital». En Rodrigo Azócar (director), *Derecho a desconexión. Perspectiva y reflexiones para el caso chileno*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- CAMÓS, Ignacio y Alfredo Sierra (2020). «El derecho a la desconexión laboral: Un derecho emergente en el marco de las tecnologías de la información y de la comunicación». *Izquierdas*, 49: 1053-1074. Disponible en <https://tipg.link/SG-c>.
- CARDONA, María Belén (2023). «Gestión algorítmica y condiciones laborales de los trabajadores de plataformas: La necesaria directiva de mejora de condiciones laborales de los trabajadores de plataformas». *Documentación Laboral*, 2 (129): 11-28.
- CIALTI, Pierre-Henri (2017). «El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece?». *Temas Laborales*, 137: 163-181. Disponible en <https://tipg.link/SHo5>.
- CREMEDES, Oriol (2020). «Una panorámica a la desconexión digital desde una perspectiva empleadora: Límites jurídicos, escenarios y propuestas». En Daniel Toscani y Francisco Trujillo (directores), *La desconexión digital en el trabajo*. Navarra: Aranzadi.
- FERNÁNDEZ, Francisca (2020). «Tiempos de vida y de trabajo: El impacto de las TIC». *Temas Laborales*, 151: 259-274. Disponible en <https://tipg.link/SHop>.
- GAMONAL, Sergio (2021). *Derecho individual del trabajo: Doctrina, materiales y casos*. Santiago: DER Ediciones.
- GAMONAL, Sergio y Caterina Guidi (2015). *Manual del Contrato de Trabajo*. Santiago: Thomson Reuters.
- GONZÁLEZ, Manuel (2019). «El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral: Naturaleza y alcance». *Revista de Derecho Social*, 87: 91-112.
- GUIDI, Caterina (2023). *Teletrabajo, trabajo a distancia y nuevas formas de organización. Actualizado con la Ley N° 21.561*. Santiago: DER Ediciones.
- HERNÁNDEZ, Yazmin y Gerardo Hernández (2023). «El inicio de una nueva etapa: La calidad 4.0». *Gestión y Estrategia*, 64: 69-78. Disponible en <https://tipg.link/SH1l>.
- HUMERES, Héctor (2016). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo 1, Derecho individual del trabajo y procedimiento laboral*. Santiago: Jurídica de Chile.
- KAHN-FREUND, Otto (1987). *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

- LANATA, Gabriela (2010). *Contrato individual de trabajo*. 4.^a ed. Santiago: Legal Publishing.
- MOLINA, Cristóbal (2017). «Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: Desconexión digital, garantía del derecho al descanso». *Temas Laborales*, 138: 249-283. Disponible en <https://tipg.link/SH2B>.
- MONTEIRO, Rodrigo (2022). «La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración». *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 35: 27-58. Disponible en <https://tipg.link/SH2K>.
- MUÑOZ, Ana Belén, Ángela Martín-Pozuelo y Adrián Todolí (2023). *Salud mental, desconexión digital y teletrabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales*. Valencia: Universidad de Valencia. Disponible en <https://tipg.link/SH2a>.
- NARANJO, LUZ (2017). «Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral». *Saber, Ciencia y Libertad*, 2 (12): 49-57.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Ginebra: OIT. Disponible en <https://tipg.link/SH2y>.
- . (2020). *El futuro del trabajo en el mundo de la industria 4.0*. Buenos Aires: OIT Argentina.
- PÉREZ, Ana (2021). «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1 (9): 499-528. Disponible en <https://tipg.link/SH38>.
- PINTO, Yenny (2020). «El derecho de desconexión en el teletrabajo y salud laboral en tiempos de pandemia». En Álvaro Domínguez y Diego Rosas (coordinadores), *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*. Santiago: Thomson Reuters.
- PONS, Jimmy, Philippe González, Francisco Trujillo y Estela Martín (2020). «Buenas prácticas, consejos y recomendaciones para una desconexión digital eficaz y garantista». En Daniel Toscani y Francisco Trujillo (directores), *La desconexión digital en el trabajo*. Navarra: Aranzadi.
- POQUET, Raquel (2020): «Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral». *Ars Iuris Salamanticensis*, 8 (1): 167-183. Disponible en <https://tipg.link/SH3O>.
- PURCALLA, Miguel (2018). «Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: Claves teóricas y prácticas». *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5: 95-110. Disponible en <https://tipg.link/SH3Y>.
- PRETEROTI, Antonio y Stefano Cairoli (2023). «Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: Effetti, responsabilità e tutele». *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2: 344-371.
- RASO, Juan (2021). «La desconexión». *XXXI Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 31: 595-609. Disponible en <https://tipg.link/SH3z>.

- ROSENBAUM, Federico (2019). «El derecho a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo». *Derecho y Sociedad*, 53: 111-122. Disponible en <https://tipg.link/SH46>.
- . (2022). «Nuevas tecnologías y formas de comunicación y derecho a la desconexión». En Rodrigo Azócar (director), *Derecho a desconexión: Perspectiva y reflexiones para el caso chileno*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- ROJAS, Irene (2015). *Derecho del Trabajo. Derecho individual del trabajo*. Santiago: Thomson Reuters.
- SERRANO, Mariola (2019a). «Always on: Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho al Empleo*, 7 (2): 164-191. Disponible en <https://tipg.link/SH4Z>.
- . (2019b). «Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral». *IUSLabor*, 2: 8-31. Disponible en <https://tipg.link/SH5L>.
- SIERRA, Alfredo (2022). «Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente. Análisis crítico de la Ley 21.413». En Rodrigo Palomo (editor), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- SINZHEIMER, Hugo (1984). *Crisis económica y derecho del trabajo: Cinco estudios de la problemática humana y conceptual del derecho del trabajo*. Madrid: Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social.
- SUPIOT, Alain (1996). *Crítica del Derecho del Trabajo*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.
- TRUJILLO, Rodrigo (2020a). «Introducción al ejercicio del derecho a desconectar tecnológicamente del trabajo». En Daniel Toscani y Francisco Trujillo (directores), *La desconexión digital en el trabajo*. Navarra: Aranzadi.
- . (2020b). «La positivización del derecho laboral». En Daniel Toscani y Francisco Trujillo (directores), *La desconexión digital en el trabajo*. Navarra: Aranzadi.
- . (2021). *La desconexión digital en el ámbito laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- UGARTE, José Luis (2014). *Derecho del trabajo: Invención, teoría y crítica*. Santiago: Thomson Reuters.
- . (2018). *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*. Santiago: Thomson Reuters.
- . (2020). «Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías». *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 45 (14): 81-106.
- . (2023). *Derecho del Trabajo: Invención, teoría y crítica*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- . (2024). «Derecho a la desconexión digital: Editando un nuevo derecho». *Trabajo y Derecho*, 111: 1-16.
- VALENCIA-TELLO, Diana (2024). «El derecho a la desconexión laboral». *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 13: 1-25. Disponible en <https://tipg.link/SH6F>.

- VARAS, Karla (2021). «La irrupción del teletrabajo: La promesa engañosa de conciliación y flexibilidad». En Irene Rojas y Lucia Planet (coordinadoras), *Estudios sobre el trabajo de la mujer*. Santiago: Thomson Reuters.
- VARELA, Andrés, Leonardo Rosel y Diego Barttlet (2023). «Derecho a descanso y a desconexión en tiempos de hiperconexión: Una mirada conjunta desde la salud mental y el derecho del trabajo chileno». En Christian Schmitz (coordinador), *Estudios sobre propiedad intelectual, nuevas tecnologías y cosas incorpóreas. Miradas desde distintas ramas del derecho*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- VALLECILLO, María (2017). «El derecho a la desconexión: ¿Novedad digital o esnobismo del viejo derecho al descanso? *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 408: 167-178.
- . (2020). «El derecho a la desconexión digital: Perspectiva comparada y riesgos asociados». *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8 (1): 210-238.
- VETTOR, Tiziana (2018). *Conciliare vita e lavoro. La prospettiva del diritto del lavoro dopo il Jobs Act*. Torino: Giappichelli.
- WAJCMAN, Judy (2020). *Esclavos del tiempo*. Ciudad de México: Paidós.
- WALKER, Francisco y Pablo Arellano (2014). *Derecho de las relaciones laborales. Tomo 1*. Santiago: Librotecnia.

Agradecimientos

Artículo elaborado en el marco del proyecto Fondecyt de Iniciación 11231118.

Sobre la autora

KARLA VARAS MARCHANT es abogada, licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile. También es magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Talca y doctora en Derecho de la Universidad Diego Portales, Chile, y Salamanca, España. Además, es profesora asociada de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.