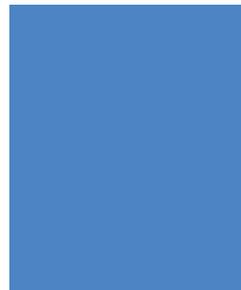




PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

Centro de Políticas Públicas UC

Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral



TEMAS DE LA AGENDA PÚBLICA

Año 15 / N° 119 / diciembre 2019
ISSN 0718-9745

Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral

RODRIGO AZÓCAR SIMONET ¹
Facultad de Derecho UC

Introducción

La preocupación por el futuro del trabajo, entendido no solo desde su ámbito jurídico sino también social, parece una cuestión cada vez más cercana. Tanto en Chile como en el mundo, involucra una serie de temáticas y problemas que se plantean en la discusión actual, entre los que se encuentran la duración de la jornada laboral, los nuevos puestos de trabajo, la automatización de los ya existentes o el impacto de la tecnología en ellos.

Relacionado con esto último, uno de los grandes desafíos que enfrenta el mundo laboral y, por tanto, también el Derecho del Trabajo, es resolver la tensión entre el trabajo y la vida personal. Esta se ha visto complejizada desde la irrupción de las nuevas tecnologías y formas de comunicación, siendo incluso parte del debate y del cambio en torno a nuestra hiperconectada sociedad actual.

Estos fenómenos han transformado la manera en que se prestan los servicios y se desarrollan las relaciones laborales al interior de las empresas, ya que han sido un importante aporte en materia de organización del trabajo y en la rapidez e inmediatez de este. Sin embargo, en la práctica terminan “amarrando” al trabajador aún más a sus funciones y a la empresa, generando problemas respecto de los tiempos de trabajo y sus descansos, así como la posibilidad real del “trabajo sin fin” (OIT, 2018a), donde los trabajadores pueden dejar físicamente sus puestos de trabajo, pero no se desconectan de sus funciones, tareas ni responsabilidades.

De esta manera, las nuevas tecnologías y formas de comunicación han comenzado a diluir dos de los principales elementos que tradicionalmente han permitido determinar la prestación de servicios: el lugar y el tiempo de trabajo. En la actualidad, se ha desfigurado la relación laboral típica y se ha permitido que los trabajadores queden permanentemente conectados y a disposición del empleador, lo cual atenta contra el derecho a descanso y el necesario equilibrio y conciliación con su vida privada.

De acuerdo a un estudio realizado en Chile por Randstad (2015)², un 56% de los trabajadores reconoce responder de inmediato las llamadas y correos electrónicos fuera de su horario de trabajo; y un 53% cree que su empleador espera que se encuentren disponibles fuera de las horas regulares de oficina. Pese a lo anterior, al 53% de los encuestados no parece importarles manejar asuntos relacionados con el trabajo en su tiempo libre.

En cuanto a las vacaciones, el mismo estudio reveló que un 33% de los trabajadores se sienten presionados a responder a su empleador en este período; un 43% cree que su empleador espera que estén disponibles por correo electrónico; y un 29% lo hace voluntariamente, pues se mantienen involucrados al gestionar temas de la oficina durante sus vacaciones.

Es así como resulta cada vez más habitual observar que, terminado el horario de trabajo y por diversos mo-

¹ Abogado UC. Profesor de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Correo electrónico: reazocar@uc.cl.

² Randstad es una consultora internacional de recursos humanos y empresa de trabajos temporales, creada en los Países Bajos en la década de 1960, y que hoy cuenta con presencia en más de 46 países. En la muestra, se analizó a más de 400 trabajadores dependientes, entre 18 y 65 años, quienes desempeñaban funciones de un mínimo de 24 horas a la semana, bajo subordinación y dependencia para un empleador. El mismo sondeo se repitió en países como Argentina, India, China, México, Estados Unidos y Canadá, entre otros.

tivos, los trabajadores no pueden desconectarse de los asuntos laborales y son requeridos por sus empleadores a través de medios digitales o electrónicos, o bien tienen que encontrarse disponibles para resolverlos o encargarse de ellos.

En estos últimos casos, son los celulares inteligentes, computadores y otros dispositivos los que recuerdan constantemente que la distancia con el trabajo es solo un clic.

Esta realidad tiene una serie de efectos al interior de las empresas, para los trabajadores y sus familias. Así, de no limitarse el grado de conexión que tiene el trabajador fuera de los horarios de trabajo, es probable que se afecte seriamente su salud física y mental, su calidad de vida y sus relaciones familiares y sociales. También puede afectar la productividad de la empresa, el grado de accidentabilidad que tenga y el clima laboral, generando discusiones, dinámicas y tensiones indeseadas, así como el sentimiento de hostigamiento o acoso laboral, alteraciones psicológicas, agotamiento, estrés laboral u otras enfermedades laborales. Lo anterior deriva en que estos factores pueden convertirse en verdaderos riesgos psicosociales en el trabajo y provocar afecciones profesionales³, como lo es el “tecnoestrés”⁴.

Relacionado con este tema, es importante indicar que, de acuerdo al Informe Anual de Estadísticas de Seguridad Social, en el año 2018, el 36% de los diagnósticos de enfermedad profesional correspondieron a enfermedades mentales, presentándose un incremento en las denuncias por enfermedades de este tipo respecto de años anteriores (Suseso, 2019).

En este contexto, y considerando el desafío actual de conciliar la vida personal y laboral que enfrenta el mundo laboral y, por tanto, el Derecho del Trabajo, en el presente artículo se reflexionará en torno al “derecho a desconectarse del trabajo”. Este abarca tanto el “derecho a desconectarse propiamente tal” —en virtud del cual los trabajadores tienen el derecho a desconectarse de los asuntos laborales fuera del horario de trabajo— como también el “derecho a no ser obligado a trabajar en pe-

ríodos de descanso”, a través del cual los trabajadores no pueden ser instados a trabajar en dichos períodos, no ser requeridos por asuntos laborales por cualquier persona y medio, especialmente a través de medios digitales o electrónicos (o “derecho a desconexión digital, tecnológica o electrónica” que se ha venido discutiendo a nivel global y nacional), así como tampoco ser obligados a contestarlos.

De esta manera, se presenta este nuevo concepto, se entrega un sustento teórico, una definición propia y, desde la perspectiva de la legislación laboral chilena, se analiza si es necesario que los ordenamientos jurídicos laborales lo tengan que regular y contemplar expresamente.

Para lo anterior, en una primera sección, se analizará someramente el derecho a descanso, poniendo énfasis en sus objetivos y en la importancia que tiene para los trabajadores. A continuación, en un segundo apartado, se expondrán los problemas actuales que existen respecto de la conciliación de la vida personal y el trabajo, relacionados con el derecho a descanso, el derecho a la desconexión y la hiperconexión de los trabajadores. Luego, en las secciones tercera y cuarta, se presentarán experiencias internacionales relacionadas con el derecho a la desconexión del trabajo y la discusión legislativa existente en Chile. En un quinto apartado, se analizará el derecho a desconectarse del trabajo, explicando su fundamento y origen, para luego definirlo, caracterizarlo, analizar sus dimensiones y contenido, sus posibles limitaciones y restricciones, así como también las obligaciones que tiene el empleador en la materia, evidenciando en el caso chileno la necesidad de abordar este derecho para conciliar la vida personal y el trabajo. Finalmente, en una sexta sección, se presentan propuestas para la discusión actual del derecho a desconectarse en Chile.

I. El derecho a descanso de los trabajadores

La limitación de la jornada de trabajo fue una de las principales luchas del movimiento obrero de fines del siglo XIX, movimiento que permitió, junto con otros an-

3 En este sentido, es importante constatar que “la eclosión de las nuevas tecnologías está cambiando el trabajo de forma exponencial. En la actualidad, los trabajadores pueden utilizar dispositivos de monitorización de sus constantes vitales físicas o psicológicas, mecanismos sofisticados de comunicación, programas informáticos que les exigen estar muchas horas sentados frente a pantallas, pero que, al mismo tiempo, permiten nuevas formas de organizar el trabajo, el control de ubicación a través de GPS, el monitoreo de horario a través de los ordenadores, entre otros. A ello, hay que añadir los procesos de robotización, la gestión de big data, la ubicuidad que permiten las tablets, los smartphones y los ordenadores portátiles, el trabajo interface con cobots, el trabajo en casa, el trabajo durante el viaje y el tecnoestrés, por ejemplo. Un desafío importante es (y continuará siendo) identificar los nuevos riesgos psicosociales que pueden acarrear las nuevas formas de empleo” (OIT, 2018b).

4 Según la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS): “El tecnoestrés es una adicción psicológica que se produce por el uso continuado de la tecnología en todas sus formas” (ACHS, 2018).

tecedentes, impulsar el surgimiento del Derecho del Trabajo como disciplina. La preocupación de los trabajadores surgió, precisamente, debido a los abusos permitidos y las malas condiciones laborales a las que se veían expuestos. Estas problemáticas se ocasionaron como una consecuencia de las nuevas formas de vida y trabajo que implicó la Revolución Industrial, sumada a la aplicación de la autonomía de la voluntad a las relaciones laborales, así como a la falta de acción y protección del Estado.

En materia de jornada, dicha cuestión se traducía en trabajos de 12, 14 y más horas diarias, sin que los trabajadores tuvieran la posibilidad real de gozar de los descansos que hoy conocemos.

Tales abusos y sus problemas asociados han sido una de las principales preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual, desde su creación en 1919, ha impulsado la reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada diaria y semanal de trabajo (OIT, 1919). Muestra de aquello es el primer Convenio de la OIT, que se refiere a la limitación de las horas de trabajo en las empresas industriales, labor que ha continuado con una serie de convenios y recomendaciones posteriores⁵.

Por su parte, entre otras normas internacionales, cabe destacar la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948. En su artículo 24, proclama: “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”.

A nivel interno, y en los distintos países latinoamericanos, es posible advertir también esta preocupación y

tendencia inicial⁶, la cual se reflejó en la dictación de las primeras leyes laborales que abordaron este tema y en que, actualmente, todos los países tienen una regulación de la jornada de trabajo, de su duración y sus descansos.

Así, resulta evidente que el objetivo de una regulación y limitación de las horas de trabajo es proteger al trabajador, asegurándole un tiempo mínimo para el necesario y debido descanso, con lo cual surge el derecho a descanso. Este puede ser concebido como aquel que tienen los trabajadores para cesar en el trabajo (RAE, 2018), el cual busca proteger su salud y proporcionar espacios para el disfrute de su vida privada, familiar y social.

Normalmente, los descansos se encuentran regulados por ley, pero también es usual que se pacten de manera individual o colectiva, siendo los más típicos los descansos dentro de la jornada (o colación), entre jornadas (o diario), semanal (o de fines de semana), de días festivos y anual (o vacaciones).

El objetivo central que se persigue con establecer estos descansos es que el trabajador concluya con sus deberes laborales y sea libre de realizar lo que estime conveniente, sin tener que desarrollar actividades laborales, ser requerido por asuntos del trabajo ni estar a disposición de su empleador.

El derecho a descanso que tienen los trabajadores debe ser cumplido, respetado y protegido por el empleador⁷. De lo contrario, además de un incumplimiento al contrato de trabajo, podría llevar al trabajador a ejercer un despido indirecto o “autodespido”⁸, o bien fundar una acción judicial derivada de una vulneración de derechos fundamentales⁹. Lo anterior, debido a que el derecho a descanso se vincula con algunos de los derechos fundamentales, como lo son la integridad física y psíquica, y

5 Entre los cuales destacan: Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14); Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30); Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47); Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116); Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106); Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132); Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171); Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175).

6 Por ejemplo, en el caso de Chile, cabe destacar que el 29 de agosto de 1907 se publicó la Ley N° 1990, que es la primera ley sobre descanso dominical.

7 En este punto, hay que tener presente que el empleador tiene una serie de prerrogativas y facultades que le sirven para organizar, administrar y dirigir su empresa. Sin embargo, de acuerdo al artículo 5 del Código del Trabajo, estas tienen como límite los derechos fundamentales de los trabajadores y no pueden significar que, en la práctica, renuncien a sus derechos laborales.

8 Regulado en el artículo 171 del Código del Trabajo chileno, el despido indirecto o autodespido es una modalidad de terminación del contrato de trabajo en que el trabajador decide ponerle término, fundado en que considera que el empleador incumplió con sus obligaciones legales y contractuales. Tiene como efecto la terminación del contrato de trabajo y el derecho a ejercer la acción judicial de despido indirecto para que se le paguen las indemnizaciones que, por término del contrato, le corresponden.

Respecto del caso en comento, una de las situaciones en que la legislación permite ejercer el autodespido es, precisamente, por el incumplimiento de alguna de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo (en referencia al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo), entre las que se puede encontrar el respeto a la jornada laboral pactada y la protección a la salud e integridad física y psíquica que tiene el empleador frente al trabajador. De esta manera, y producto de los requerimientos fuera del horario laboral, podría el trabajador considerar que se encuentran dichas obligaciones incumplidas, procediendo entonces a autodespedirse, debiendo probar en el juicio respectivo el incumplimiento al que alude.

9 Regulada en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo chileno.

el respeto y protección a la vida privada que, en el caso chileno, se encuentran consagrados en el artículo 19 de la Constitución Política de la República¹⁰.

II. Problemas actuales de la conciliación de la vida personal y el trabajo relacionados con el derecho a desconectarse del trabajo

a. La evolución del derecho a descanso

Como ya se mencionó, la primera Revolución Industrial, junto con otros antecedentes, permitieron el surgimiento del Derecho del Trabajo y, con ello, también el derecho a descanso que tienen los trabajadores. Es decir, no es un derecho nuevo o que haya surgido en los últimos años. Sin embargo, con las sucesivas revoluciones industriales y tecnológicas, resulta importante reinterpretar este derecho, así como las condiciones que se requieren para su ejercicio.

La OIT ha indicado que las tecnologías de la información y la comunicación, junto con aumentar las posibilidades de trabajar a distancia y conciliar el ámbito personal y laboral, generan también preocupaciones, donde:

“...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, podrían ser un arma de doble filo para algunos” (OIT, 2015).

En este sentido, dicha organización también ha mencionado que:

“El «derecho a la desconexión» y otras políticas conexas surgieron en respuesta a distintos

problemas comunes ocasionados en los últimos tiempos a raíz de la diversidad y de las nuevas realidades del mundo del trabajo. Asimismo, también debe prestarse atención al deber de desconectarse en ciertas circunstancias. Una de estas, denominada recientemente «trabajo sin fin», ha sido objeto de varios estudios y políticas nacionales, y guarda relación con la creciente importancia de las nuevas tecnologías en la vida profesional. (...) De hecho, aunque los trabajos que no tienen restricciones de tiempo o lugar cuentan con la ventaja de que, gracias a las TIC, las personas pueden organizar su trabajo (incluido el tiempo de trabajo) en función de sus necesidades personales, también está el peligro inherente de que deje de respetarse la separación entre la vida privada y el trabajo” (OIT, 2018a).

Por otro lado, se ha destacado que las nuevas tecnologías impactan tanto en las jornadas de trabajo que se desarrollan a distancia como en las presenciales. En estas últimas, pueden generar que el trabajador llegue a sentirse obligado a permanecer conectado durante sus descansos, estando “disponible” para el empleador en dichos períodos y vinculado a las cuestiones laborales, con lo cual surge la duda de si se trata de tiempo trabajado que no se estaría compensando ni retribuyendo. Respecto de las jornadas a distancia, el tema se agudiza, pues resulta particularmente difícil establecer una diferencia clara entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso (Aguilera y Cristóbal, 2017)¹¹.

Es así como las nuevas tecnologías y formas de comunicación han comenzado a diluir dos de los principales elementos que tradicionalmente permitieron determinar la prestación de servicios: el lugar y el tiempo de trabajo¹². De esta manera, se ha desfigurado la relación laboral típica, permitiendo que los trabajadores queden perma-

10 Una infracción al derecho a descanso impacta en la vida del trabajador y podría afectar a estos derechos fundamentales, en cuyo análisis es importante tener en cuenta el fundamento que tiene el derecho a descanso.

Así, por ejemplo, en relación con el respeto a la vida privada, a esta altura resulta casi obvio que el empleador no puede entrometerse en asuntos particulares, privados o íntimos del trabajador ni tomar decisiones laborales en función de la vida privada de aquel. Sin embargo, podría discutirse si este derecho fundamental podría verse afectado en casos donde al trabajador no se le permita gozar de los descansos a los que tiene derecho, debido a que el empleador intervenga o se lo impida. También podría discutirse en los casos en que el empleador u otros individuos vinculados al trabajo, o bien sus mismas obligaciones laborales, no le permitan disfrutar debidamente o estar íntegro en su ámbito privado, familiar o durante sus períodos de descanso. Algo similar podría ocurrir con el derecho a la integridad psíquica y física del trabajador, más aún si se relaciona con el derecho de seguridad o de protección que tiene el empleador respecto de sus trabajadores consagrado, para el caso chileno, en el artículo 184 del Código del Trabajo, al establecer: “El empleador deberá tomar todas las medidas para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”.

11 Sobre este tema, también es importante reconocer que “... el uso de tecnologías modernas no solo afecta a quienes trabajan a distancia, sino también a los trabajadores de oficina, pues pueden cursarse solicitudes de trabajo fuera del horario laboral cuando los trabajadores no se encuentran en las instalaciones del empleador” (OIT, 2018a).

12 En este sentido, “las TICs imponen conductas obligacionales de auto-explotación y hetero-explotación, y en general suponen más trabajo empero fuera del trabajo. Primero, diluyen los códigos de espacio y tiempo pues, como dije, normalizan su uso durante las veinticuatro horas a escala planetaria” (Aleman Páez, 2017).

nementemente conectados y a disposición del empleador, lo cual atenta contra el derecho a descanso que estos tienen y con el necesario equilibrio y conciliación con su vida privada.

Es por esto que una característica mínima o una condición necesaria para que el trabajador pueda gozar de los descansos que establece la ley o los acuerdos individuales o colectivos es que se desconecte de su trabajo, ya que solo así realmente se cumpliría con los objetivos que tales descansos persiguen. Dicho de otro modo, para el goce de su derecho a descanso, el trabajador debe tener la posibilidad real de desconectarse de su trabajo.

b. El derecho a desconexión como parte del derecho a descanso

A partir de esto surge la idea de este “derecho a desconectarse del trabajo” que, desde la óptica del derecho a descanso, es una condición necesaria para su ejercicio pues, aunque presente características propias, finalmente se ejerce en los períodos de descanso que tienen los trabajadores.

De esta manera, no es posible catalogarlo como un derecho nuevo o distinto, ni indicar que habría surgido recién de la mano con los nuevos medios de comunicación o la tecnología, ya que siempre se ha encontrado subsumido dentro del derecho a descanso que tienen los trabajadores.

Por tanto, se trata de un derecho ya reconocido por la mayoría de las legislaciones y que, con el desarrollo de las nuevas tecnologías y formas de comunicación, ha adquirido especial notoriedad.

En este sentido, debe entenderse que el derecho a descanso tiene una serie de condiciones, manifestaciones o derechos para los trabajadores. En el caso chileno, por ejemplo, para que el trabajador pueda efectivamente descansar una vez al año (feriado anual o vacaciones), tiene derecho a recibir una remuneración íntegra en este período. También, para este mismo objetivo, tiene derecho a desconectarse de los asuntos laborales una vez terminado el horario de trabajo y a no ser requerido por estos motivos a través de medios materiales, digitales o electrónicos.

Es por esto que el derecho a desconectarse del trabajo no se refiere solo a la tecnología y los medios de comunicación (derecho a la desconexión digital, tecnológica o

electrónica), sino que su aplicación es mucho más amplia. Antes de la irrupción de la tecnología e informática, este derecho se traducía, por ejemplo, en que al empleador no le correspondía ir al domicilio del trabajador o pedirle que fuera a la empresa en sus horarios de descanso para tratar asuntos laborales. Es por esto que históricamente este derecho no fue un tema relevante de ser tratado, pues eran evidentes las condiciones mínimas que se exigían para que el trabajador gozara de sus descansos.

c. El fenómeno de la hiperconexión

Una de las recomendaciones que recientemente entregó la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo¹³ se refiere a la necesidad de que los trabajadores, sin dejar de satisfacer las necesidades de las empresas, tengan mayor autonomía sobre sus tiempos de trabajo, lo que mejoraría su salud y bienestar, así como su desempeño personal y el empresarial (OIT, 2019).

En este sentido, la Comisión reconoce que siguen siendo demasiados los trabajadores que laboran horas excesivas, lo que les deja poco tiempo libre, por lo cual recomienda utilizar las tecnologías para ampliar las oportunidades y conciliar la vida personal con el trabajo. De esta manera, exhorta a que el uso de la tecnología se haga en aras del trabajo decente y con un enfoque bajo el “control humano”.

Sin embargo, también reconoce que la manera en que se prestan los servicios y se desarrollan las relaciones laborales al interior de las empresas ha cambiado sustancialmente con las nuevas tecnologías y formas de comunicación, difuminando la ya delgada línea entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal o privado.

Es por esto que, desde la OIT, se ha instado a los gobiernos, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que busquen medios eficaces para aplicar los límites máximos de las horas de trabajo. Por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital (OIT, 2019).

En este contexto, el derecho a desconectarse del trabajo se transforma en un aspecto crucial para que el derecho a descanso se pueda ejercer. Tanto es así, que muchos le dan una verdadera autonomía y lo consideran una novedad.

13 Más información sobre la Comisión en: https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569909/lang-es/index.htm

Desde esta nueva realidad –donde es posible hablar de una hiperconexión– no solo resurge este derecho y se eleva su importancia, sino que también adquiere una connotación distinta, ya que, con los nuevos medios de comunicación y tecnología, el trabajador se encuentra “amarrado” a su puesto de trabajo, a sus funciones y más disponible para su empleador.

En épocas anteriores, el empleador no se dirigía al domicilio del trabajador en sus períodos de descanso, mientras que hoy es muy fácil y recurrente que este le envíe un correo electrónico, un mensaje a su dispositivo electrónico (por escrito, video o voz) o simplemente lo contacte por teléfono o a través de algún programa o aplicación móvil, con lo cual no se respetan sus horas de descanso y se interfiere con su vida privada.

Es por todo lo anterior que, como ya se ha mencionado, no se trata de un nuevo derecho ni una novedad jurídica, sino una condición necesaria que ha existido siempre para hacer posible el ejercicio de otro derecho, como lo es el descanso.

Con todo, la gran novedad se encuentra en la visibilidad y relevancia que adquirió, así como por el tratamiento que la realidad laboral actual le ha otorgado, sobre todo a partir del derecho a la desconexión digital, tecnológica o electrónica que, por temas circunstanciales, ha empezado a ser abordado de forma aislada y no como debiese tratarse, esto es, como parte de otro derecho más amplio.

En consecuencia, no es necesario que especialmente se regule o se configure un nuevo derecho en los distintos ordenamientos jurídicos laborales, ya que este se encuentra presente en ellos. Sin embargo, considerando la manera en que actualmente se prestan los servicios y se desarrollan las relaciones laborales al interior de las empresas, resulta fundamental avanzar en su actualización y mejorar aspectos relacionados con su vigencia y eficacia.

Esto se puede lograr a partir de una reinterpretación y una nueva lectura del derecho al descanso, de su contenido, características y criterios originales, cuya tarea actualmente se encuentra pendiente. Por lo anterior es que resulta importante reinterpretar este derecho y las condiciones que se requieren para su ejercicio, así como el contemplar manifestaciones concretas que permitan, en el contexto actual, darle una real vigencia.

En cuanto al derecho a desconectarse en específico, esta labor debe quedar entregada, en primer lugar, a las par-

tes de la relación laboral, a través de acuerdos individuales y colectivos, sin perjuicio de que, para tal tarea, la ley o la autoridad administrativa entreguen criterios o parámetros generales vinculados con el principio protector del Derecho del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, o bien, que tengan aplicación en caso de que las partes no lleguen a un acuerdo.

Lo anterior es de suma importancia, ya que el legislador puede perseguir una buena intención, pero puede terminar limitando o restringiendo este derecho y no permitir adecuarlo a la realidad laboral de las empresas, como ocurre con los proyectos de ley chilenos que abordan esta materia y que más adelante serán tratados.

Por último, cabe indicar que, frente a los cuestionamientos de la aplicación real de este derecho al interior de las empresas y en relación a la tensión vinculada con los requerimientos de sus clientes, si se realiza un planteamiento que implique un cambio cultural, esto no impactaría realmente al mercado, o bien, lo haría de manera generalizada.

III. El derecho a desconectarse en el mundo

A nivel internacional, existen algunos países que, reconociendo los riesgos y problemas que se derivan de este tema, han adoptado medidas regulatorias, como ocurre en Francia, Italia y España.

Por su parte, a nivel latinoamericano, recién se evidencia una incipiente discusión del tema en países como Uruguay, Argentina y México.

Asimismo, algunos empleadores también han adoptado prácticas en este sentido, como es el caso de Volkswagen, Daimler-Benz, BMW y AXA.

a. Experiencias europeas: Francia, Italia y España

La preocupación por este tema ha provenido, primeramente, de países europeos, con una serie de propuestas y proyectos, algunos de los cuales se han materializado en leyes.

Un caso de medidas regulatorias legales frente a la preocupación y al estrés asociados a la hiperconectividad, es el de Francia, que fue abordado a través de la Ley N° 2016-1088 del año 2016, “relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y la seguridad de las trayectorias profesionales”, también conocida como “Loi El Khormi”, en honor a su impulsor.

Esta ley incorporó el denominado derecho a la desco-

nexión del trabajador fuera de su jornada de trabajo respecto de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto de los tiempos de descanso y vacaciones, así como de su vida personal y familiar.

De esta manera, se estableció que, una vez al año, las empresas y los representantes sindicales deben negociar la manera en que se ejecutará este derecho, así como la forma de instalar dispositivos que permitan regular el uso de las herramientas digitales por parte de los trabajadores.

A falta de acuerdo en la negociación, le corresponde al propio empleador elaborar una política de actuación sobre las modalidades de ejercicio de este derecho, el que debe ser sometido a consulta de los representantes de los trabajadores. Esta política debe contemplar, entre otras cosas, los procedimientos para practicar este derecho, así como proveer actividades de formación y sensibilización sobre el uso razonable y adecuado de las herramientas digitales por parte de los trabajadores y supervisores de la empresa.

Para el sistema jurídico chileno, llama la atención que en el caso francés no se defina lo que se entiende por derecho a la desconexión y que su contenido se determine en una negociación colectiva. No obstante, el avance de esta normativa resulta de la ejecución concreta de medidas para lograr la desconexión, que tienen por objetivo evitar que la jornada laboral pueda extenderse utilizando los medios electrónicos, debiendo entonces los empleadores implementar sistemas especiales que limiten o impidan el acceso de los trabajadores a sus dispositivos digitales fuera del horario de trabajo, y así promover el respeto por los períodos de descanso y la vida privada de estos últimos.

Por su parte, en Italia este derecho se incorporó en la Ley N° 81, del 22 de mayo de 2017, que reguló el “trabajo inteligente” (*lavoro agile*), es decir, las nuevas formas de prestación de servicios, como son las realizadas por medios tecnológicos, fuera de la empresa o en modalidades más flexibles.

En este caso, se exige un acuerdo expreso entre el empleador y el trabajador para configurar los límites de la relación laboral cuando el trabajo se realiza parcialmente fuera del lugar físico de la empresa o distancia y, por tanto, requiera de la utilización de medios tecnológicos para su desarrollo.

Sobre el tema en discusión, esta normativa exige que el acuerdo contemple, entre otras cosas, las medidas tec-

nológicas y de organización necesarias para respetar los períodos de descanso de los trabajadores, lo que, finalmente, se refiere al derecho a desconexión. Lo anterior permite una adecuación caso a caso y no la imposición de una regulación generalizada que, en la práctica, termine acotando o limitando el derecho a descanso.

Por su parte, en España, a fines del año 2018, se incorporó el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral a través de la Ley Orgánica 3/2018, de fecha 5 de diciembre, denominada de la “protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”, que vino a sustituir la Ley Orgánica de Protección de Datos 15/1999.

Esta ley, en su artículo 88, reconoce la desconexión digital como derecho que busca garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto a los períodos de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar del trabajador.

En este caso, se estableció que las modalidades de ejercicio de este derecho se deben establecer de acuerdo a la naturaleza y objeto de la relación laboral, siendo una materia a acordar colectivamente con los representantes de los trabajadores.

Finalmente, se estableció la obligación para el empleador, previa consulta de los representantes de los trabajadores, de establecer una política interna que defina las modalidades de ejercicio de este derecho y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

b. Experiencias latinoamericanas: Uruguay, Argentina y México

Entre los países latinoamericanos este tema está cobrando cada vez una mayor visibilidad. Sin embargo, en la actualidad no existen manifestaciones legales concretas que consagren o regulen específicamente este derecho y los análisis doctrinales, debates públicos y propuestas legislativas son incipientes.

Por ejemplo, en Uruguay, en el año 2017 se presentó ante la Cámara de Senadores el proyecto de ley denominado “Derecho del trabajador a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral”.

El proyecto contempla, en su artículo 2, una definición del derecho a desconectarse, entendiéndolo como “el pleno ejercicio del derecho del asalariado a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías, chats, correos

electrónicos, teléfonos móviles, tablets, notebooks, PC, y demás medios online) para garantizar el respeto del tiempo de descanso fuera del horario laboral y durante el goce de la licencia”.

Esta propuesta legislativa resulta una novedad a nivel latinoamericano e incluso en comparación con algunas experiencias europeas, como el caso de Francia que, según se mencionó, no presenta una definición de este derecho.

Sin embargo, en su artículo 3, se establece que este derecho no tiene el carácter de absoluto y, por tanto, cesa en determinadas circunstancias, como lo es el caso de urgencias manifiestas.

También, el proyecto incorpora la posibilidad de que el empleador negocie con los trabajadores la regulación de un protocolo que defina los límites y condiciones al requerimiento a desconectarse fuera del horario de trabajo, lo que se realiza en función de las necesidades de cada empresa.

Se destaca, además, el hecho de que el proyecto contempla su aplicación no solo en el ámbito privado, sino también en el público, mencionando la obligación también para las instituciones y empresas públicas.

Esta preocupación legislativa también ha tenido eco en la doctrina uruguaya, que ha indicado que “la desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo –limitación de la jornada–, el tiempo de descanso –intermedio, interjornadas, semanal, licencia reglamentaria y licencias especiales–, la salud y seguridad laboral –riesgos laborales psicosociales, estrés, etc.–, así como también influye en la llamada conciliación entre vida privada o personal y trabajo” (Rosenbaum, 2019).

Además, en el debate de este derecho, se reconoce que se trata de un problema en constante avance, derivado de las innovadoras transformaciones en la organización misma del trabajo y en el uso de herramientas tecnológicas en la prestación de los servicios, que vuelven el derecho en uno ineficaz, incentivando la aplicación de sanciones a los empleadores incumplidores de las normas actuales (Rosenbaum, 2019).

Por su parte, ni en México ni en Argentina existen proyectos de ley que tengan la posibilidad real de convertirse en legislación que regule esta materia. Sin embargo, la doctrina ha desarrollado incipientemente el tema.

Así, por ejemplo, en el caso argentino, se ha mencionado que el llamado a regular o legislar encuentra su causa en

que “el tiempo de conexión se encuentra vinculado con la salud de las personas que trabajan, piedra angular o imperativo estructural del sistema normativo laboral, que de algún modo comprende a los anteriores” (Benítez, 2019).

Asimismo, se ha indicado que, al analizar las experiencias internacionales del derecho a la desconexión, no se puede limitar la posibilidad que tiene cada individuo o trabajador de no responder requerimientos fuera de horario, sino que es necesario considerar las medidas a tomar a fin de, efectivamente, garantizar la desconexión del mismo. Así, no resulta casual que los fundamentos bajo los que hoy se desarrolla el debate, y que justifican la necesidad de regular la conexión digital al trabajo, sean estructuralmente los mismos que se utilizaron durante la discusión de la regulación de la jornada de trabajo, a principios del siglo recién pasado (Benítez, 2019).

Respecto del caso mexicano, el tema es aún menos explorado, pero haciendo un símil a la situación de países como España, la doctrina ha comentado que el ordenamiento jurídico permite, de hecho, una aplicación del derecho sin la necesidad de una nueva norma que lo explicita (Molina, 2017).

Así, se ha indicado que el respeto al derecho humano a la vida privada limita que el ejercicio del legítimo poder del empleador se despliegue dentro de la jornada laboral y no fuera de ella. Lo anterior, porque se afectaría a la vida privada del trabajador, como sucedería en el caso de los requerimientos realizados a través de medios tecnológicos, que impiden el ejercicio de su derecho a descanso (Molina, 2017).

c. Experiencias empresariales: Volkswagen, Daimler-Benz, BMW y AXA

La preocupación por estos temas no solo ha surgido desde los legisladores y la doctrina especializada, sino que también al interior de las empresas, donde se han implementado prácticas para garantizar que sus trabajadores no se conecten con el trabajo fuera del horario laboral y se respeten sus períodos de descanso.

Entre ellos, destaca la empresa Volkswagen que, ya en el año 2011, implementó en Alemania un sistema que desconecta sus servidores de comunicación de teléfonos móviles de los trabajadores entre la hora de término de la jornada laboral diaria y la mañana siguiente, es decir, fuera de los horarios de trabajo (OIT, 2018b).

Lo anterior implica que, fuera de la jornada laboral, los

trabajadores solo pueden enviar correos electrónicos hasta 30 minutos después de concluida, reactivándose los servidores 30 minutos antes del comienzo de la jornada siguiente, permitiendo así el ejercicio real de un descanso fuera del horario laboral.

También está el caso de Daimler-Benz, fabricante alemán de Mercedes-Benz, que implementó un sistema que evita el trabajo durante el período de vacaciones, mecanismo que consiste en que los correos enviados a los trabajadores en este período son automáticamente respondidos (“correo en vacaciones”), indicando que el trabajador no se encuentra disponible y, por tanto, que el correo no será recibido por él e invitando al remitente a enviarlo a otro trabajador (OIT, 2018a).

La medida tiene además por objetivo que los trabajadores no consideren su regreso de las vacaciones como uno abrumador, al encontrar en su bandeja de correo electrónico mensajes sin responder que puedan causarles una dificultad adicional al reincorporarse a sus funciones.

Por su parte, el caso de BMW consiste en un acuerdo al que arribó la empresa con representantes sindicales en el año 2014, para garantizar que los trabajadores puedan registrar el tiempo laborado fuera de las instalaciones de la empresa como tiempo real de trabajo, pudiendo tener la posibilidad de ser compensados por el tiempo dedicado en responder correos fuera de la jornada laboral (OIT, 2018a).

Otro caso de acuerdo colectivo ocurrió en España en el año 2017, donde la organización de trabajadores y el grupo AXA incorporaron en su instrumento colectivo, por primera vez en ese país, el reconocimiento del derecho a desconexión digital una vez concluida la jornada laboral, con lo cual, salvo fuerza mayor o circunstancias excepcionales, la empresa reconoció el derecho que tienen los trabajadores para no responder a los correos electrónicos o mensajes laborales fuera de su horario de trabajo (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2017).

Como se aprecia, todas estas medidas al interior de las

empresas buscan alivianar el estrés que se produce por la necesidad de permanecer todo el tiempo conectado con el trabajo y promover el bienestar del trabajador, entendiendo claramente que la productividad está directamente ligada con el buen descanso de sus trabajadores y que, por tanto, resulta vital alentarlos a descansar durante los períodos programados para aquello.

IV. La discusión legislativa del derecho a desconectarse en Chile

En Chile, el derecho a la desconexión no tiene regulación legal ni existen, hasta el momento, pronunciamientos judiciales o administrativos que se refieran al tema.

Sin embargo, a partir de la realidad laboral chilena¹⁴ y haciendo eco de los avances que a nivel internacional ha experimentado el derecho a la desconexión digital, tecnológica o electrónica, se han presentado dos proyectos de ley (Boletines N°11.110-13 y N°12.284-13), que actualmente fueron refundidos, y que buscan modificar el Código del Trabajo chileno para consagrar el derecho a la desconexión digital fuera del horario establecido para la jornada de trabajo.

Respecto del primero de ellos, el Boletín N°11.110-13 fue ingresado el 25 de enero de 2017 por un grupo de diputados, y entre sus fundamentos está el modificar el Código del Trabajo chileno, para establecer el derecho a la desconexión laboral.

A través de esta modificación se pretendía exigir que en los contratos de trabajo se estableciera expresamente el “Derecho a la Desconexión”. Para ello, el proyecto contemplaba la incorporación al actual N° 5 del artículo 10 del Código del Trabajo —que es aquel que establece las cláusulas mínimas que debe tener todo contrato de trabajo—, del siguiente párrafo: “Deberá quedar también establecido el Derecho a la Desconexión. Esto es, el derecho a no ser requerido por el empleador para asuntos laborales, por medios digitales o electrónicos, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo”.

De esta manera, la propuesta buscaba que “... el derecho a la desconexión sea parte de las cláusulas del contrato

14 En este sentido, cabe indicar que, más allá del análisis de la cantidad de horas que trabajan los chilenos, el rendimiento y la productividad, existen elementos que explican “la intensidad y extensión de la jornada de trabajo que no constituyen una libre elección del trabajador, sino que están definidos por imposiciones externas derivadas de la necesidad de obtener mejores salarios a cambio de la intensidad y extensión horaria” (Dirección del Trabajo, 2002).

Asimismo, “se ha llegado incluso a plantear la hipótesis de que existiría un supuesto ‘trabajolismo’ entre los chilenos, motivado por una concepción errónea de las capacidades físicas e intelectuales de rendimiento, entre aquellos que pueden manejar sus tiempos de trabajo, especialmente en niveles profesionales o directivos. Para el personal subalterno, en cambio, el ‘trabajolismo’ sería un efecto de emulación para mostrar adhesión al trabajo, o para cumplir con exigencias implícitas en este modelo de trabajar en jornadas más prolongadas que lo estipulado en la relación contractual” (Dirección del Trabajo, 2002).

de trabajo y que este sea considerado en la estipulación relativa a la jornada laboral, quedando allí establecido el horario durante el cual se hará exigible este derecho en la respectiva unidad laboral y, de esta manera, proteger el respeto al horario de trabajo y al derecho del trabajador para realizar su vida”, según se establecía en el mismo proyecto.

Asimismo, agregaba un párrafo en el antiguo artículo 306 del Código del Trabajo (modificado por la Ley N° 20.940), permitiendo que el derecho de desconexión fuese una de las materias de la negociación colectiva, con lo cual buscaba que “... sea necesario que entre los contenidos de esa negociación se acuerden y establezcan normas relativas al ejercicio de este derecho en la empresa en que se está realizando esta negociación”, tal como se establecía en los antecedentes del proyecto.

Es importante indicar que, de aprobarse dicho proyecto de ley, sería una norma que contemplaría simplemente y, de manera parcial, un derecho del trabajador a la desconexión digital, tecnológica o electrónica, cosa que, desde la perspectiva jurídica, actualmente no es posible en dichos periodos, con lo cual esta modificación no correspondería a un real avance en la materia. Incluso podría ser considerado un retroceso, ya que terminaría limitando o restringiendo este derecho.

En efecto, el proyecto de ley se refería al concepto “derecho a la desconexión”, cuyo uso habitual y, según el mismo texto, se refiere solo a una desconexión digital, tecnológica o electrónica. Asimismo, contemplaba solo la segunda dimensión de este derecho y no el derecho a desconectarse propiamente tal, como se explicará más adelante.

También, esta propuesta hacía referencia solo al emplea-

dor y no a otras personas que se vinculan con el trabajador en el desempeño de sus funciones. A su vez, se aludía a la jornada de trabajo, pero es importante indicar que una parte importante de los trabajadores chilenos se encuentran excluidos de la limitación de esta. Por último, si bien se incorporaba como una materia a negociar, no tendría mayor impacto, ya que quedaría entregado a la voluntad de las partes la conveniencia o no de pactarlo, e incluso de llegar a un acuerdo respecto de este punto.

Como se indicó, dicho proyecto fue refundido en abril de 2019 con un segundo proyecto de ley (Boletín N°12.284-13)¹⁵, que fue ingresado por un grupo de parlamentarios el 29 de noviembre del año 2018. Este contemplaba la introducción de un nuevo artículo al Código del Trabajo que otorgaría a los trabajadores el derecho a desconexión digital fuera del horario establecido para la jornada. Mismo derecho se contemplaba para los trabajadores contratados en régimen de subcontratación en relación con la empresa principal.

Asimismo, se buscaba modificar el Estatuto Administrativo, para hacer aplicable este derecho a los funcionarios públicos, quienes podrían ejercer este derecho conforme a la naturaleza de sus funciones.

Por otro lado, también cabe indicar que existen dos temas que se vinculan con todo lo anterior, en los cuales, a nivel legislativo, no se ha tomado debidamente en cuenta este derecho: el trabajo a distancia o teletrabajo¹⁶ y la situación de los trabajadores que se vinculan con la Gig Economy¹⁷.

De esta manera, si bien se valoran las buenas intenciones y el esfuerzo desplegado por los legisladores chilenos, lo cierto es que no abordan el derecho a desconectarse del trabajo, o no lo hacen de manera adecuada, por lo que no parece ser una solución real al problema de fondo.

15 A la fecha de elaboración de este artículo, el proyecto de ley refundido continuaba su tramitación, con un avance importante en el último período, producto de su discusión junto con otros proyectos estrechamente vinculados, por ejemplo, aquel que busca reducir la jornada semanal de trabajo a 40 horas.

16 Se ha discutido la necesidad de regular el trabajo a distancia o teletrabajo en el Código del Trabajo. En este sentido, en el año 2016, un senador presentó un proyecto de ley que buscó regular un contrato especial con esta materia, sin mayor avance ni referencia al derecho a desconexión. También, el 10 de agosto de 2018, el Poder Ejecutivo presentó un proyecto de ley que busca modificar el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia (Boletín N°12.008-13). En dicho proyecto, que se encuentra en su segundo trámite constitucional, se contempla el derecho a desconexión, pero se limita solo a aquellos trabajadores que prestan servicios a distancia.

17 En relación a los proyectos de ley e indicaciones de las propuestas que buscan modernizar la legislación sobre el transporte remunerado de pasajeros (Boletín 10937-15) y regular los trabajos a través de plataformas (Boletines N°12475-13, N°12497-13, y N°12618-13), no abordan propiamente tal el derecho a desconexión, ni tampoco se hacen cargo, en este tema, de la situación de los trabajadores que se vinculan con la Gig Economy, que podría traducirse como economía de los pequeños encargos, y que se manifiesta en dos formas de trabajo: “crowdwork” y “trabajo bajo demanda vía apps”. Según la Dirección del Trabajo, el crowdwork consiste en la “ejecución de una serie de tareas, a través de una plataforma virtual, en que se ponen en contacto un número indeterminado de personas a través de internet, permitiendo una oferta y posibilidad de contratación global”. En tanto, el trabajo bajo demanda vía apps, según la misma autoridad laboral, consiste en la “ejecución de tareas tradicionalmente asociadas a un oficio, tales como transporte de pasajeros, limpieza de casa u oficinas, envío de correspondencia, o trabajos administrativos, que son ofrecidas al público y sus requerimientos canalizados por la misma empresa que gestiona la aplicación, y que a la vez interviene en la fijación de estándares mínimos de calidad del servicio, en la selección de las personas que ejecutarán las tareas y en la gestión general de la fuerza laboral” (Dirección del Trabajo, 2016).

V. Hacia la configuración del derecho a desconectarse del trabajo para el caso chileno

Como ya se ha mencionado, actualmente en nuestro país no existe una norma expresa ni un pronunciamiento de los órganos administrativos o judiciales que aborden, en concreto, el derecho a desconectarse de los trabajadores.

Es por lo anterior que, a continuación, y desde la perspectiva antes explicada, se analizará este derecho a desconectarse del trabajo y su aplicación para el caso chileno, sin perjuicio de intentar ampliar los criterios para que resulten aplicables a otros ordenamientos jurídicos laborales.

a. Concepto y características

El “derecho a desconectarse del trabajo” se puede definir como el derecho que tienen todos los trabajadores en sus períodos de descanso a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, ni ser obligados a contestarlos, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo.

Así concebido, una primera característica de este derecho a desconectarse del trabajo es que todos los trabajadores pueden ser titulares de él, independiente de la organización que tenga la empresa o el cargo que ostenten, pudiendo ser plenamente exigido a su empleador.

Asimismo, es independiente del tipo de trabajo desarrollado o de la jornada laboral, pudiendo abarcar tanto al trabajador que presta servicios en la empresa (o jornada laboral presencial) como a aquel que lo realiza de manera remota (o jornada laboral a distancia).

En segundo lugar, corresponde a un derecho que, si bien se exige directamente al empleador, puede también ser afectado por una persona que lo represente¹⁸ (por ejemplo, jefaturas), por cualquier otro trabajador de la misma empresa e incluso respecto de cualquier otra persona que se vincule con ella (por ejemplo, clientes, proveedores, contratistas, mandantes, entre otros).

En tercer lugar, este derecho se ejerce en los períodos de descanso a los que tienen derecho los trabajadores, es decir, se ejercen en los descansos dentro de la jornada, entre jornadas, semanalmente o en días festivos, de manera anual o en vacaciones, en licencias médicas (comunes o laborales), en los permisos y en otras suspensiones

e interrupciones de la relación laboral. De esta manera, para su real vigencia, resulta fundamental delimitar con claridad cuáles son los tiempos de trabajo y de descanso que tienen los trabajadores.

En cuarto lugar, es un derecho irrenunciable que tiene un contenido amplio, pues abarca desde el desconectarse del trabajo hasta no ser instado a trabajar ni recibir requerimientos por cualquier medio fuera de la hora de trabajo o ser obligado a contestarlos, en contraposición a una concepción restringida, que se circunscribiría solo respecto de plataformas o sistemas tecnológicos o bien, al trabajo a distancia o teletrabajo.

Es decir, este derecho no se refiere solamente a limitar el grado de conexión tecnológica y control que el empleador tenga fuera del horario de trabajo, sino que también implica otros aspectos (por ejemplo, organización del trabajo o factores psicosociales) que podrían aumentar la importancia de discutir sobre el tema. En definitiva, se trata de que el trabajador efectivamente deje de tener relación o comunicación con su empleo: que se desconecte, en el sentido puro y estricto de la palabra.

Por último, y más allá de las figuras tradicionales de protección de los derechos laborales, un importante mecanismo que permite contribuir a que el trabajador tenga la libertad para gozar de este derecho es contemplar expresamente sanciones en contra del empleador que lo infrinja y, asimismo, que el trabajador no puede sufrir represalias de ningún tipo al ejercerlo, por ejemplo, por no contestar los requerimientos fuera de la hora de término de su jornada laboral.

b. Derechos de los trabajadores: dimensiones y contenido

De la definición y características antes indicadas, es posible advertir, para los efectos de esta investigación, dos grandes dimensiones de este derecho que se ejercen en los períodos de descanso de los trabajadores: una, que se denomina “derecho a desconectarse propiamente tal” y, la otra, que corresponde al “derecho a no ser obligado a trabajar en períodos de descanso”.

La primera dimensión se refiere a que los trabajadores tienen el derecho a desconectarse de los asuntos laborales fuera del horario de trabajo, es decir, en sus períodos de descanso. Esta dimensión es bastante amplia y se traduce, por ejemplo, en que el trabajador tenga derecho

18 El artículo 4 del Código del Trabajo chileno establece: “Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a este con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica”.

a desconectarse de sus funciones o responsabilidades, así como de cualquier medio, tecnológico o no, que lo vincule con ellas.

Es importante destacar que el desconectarse guarda relación con el trabajo, sus funciones o responsabilidades y no, por ejemplo, con las condiciones o inquietudes laborales. De esta manera, la extensión de este derecho, evidentemente, no podría llegar al absurdo y significar la imposibilidad de que el trabajador pueda hablar del trabajo con su familia o amistades (más allá de la confidencialidad que se le pueda exigir), ya que es parte de la vida y de las preocupaciones de una persona. Sostener lo contrario atentaría precisamente con el respeto a la vida privada que precisamente con este derecho, en parte, se pretende proteger.

La segunda dimensión se refiere a que los trabajadores no sean instados a trabajar en sus períodos de descanso, no sean requeridos por asuntos laborales por cualquier persona y medio —especialmente a través de medios digitales o electrónicos— así como tampoco sean obligados a contestarlos en dichos períodos. Esta dimensión también permite que el trabajador goce de sus tiempos de descanso.

Así, respecto de las dos dimensiones de este derecho resulta evidente que se presentan como una posibilidad para el trabajador, pues en la mayoría de los casos resulta difícil supervisar o fiscalizar su cumplimiento, salvo en aquellos casos de desconexión tecnológica, digital o electrónica.

Al ser considerado desde la perspectiva del trabajador, lo importante es que este tenga la posibilidad real de desconectarse o de negarse a trabajar en períodos de descanso y no sufra represalia alguna, así como que la decisión sea realmente libre y que dependa completamente de él, no de su empleador o de un tercero.

Sin embargo, hay que reconocer que la desconexión real respecto de asuntos laborales depende de muchos factores, por ejemplo, temas psicológicos o personales del trabajador. En este sentido, cabe indicar que, incluso ante una supuesta decisión voluntaria del trabajador de no desconectarse o trabajar en períodos de descanso, el empleador tendría la obligación de tomar las medidas y realizar los ajustes necesarios para prohibirlo y evitarlo, siendo indiferente el o los mecanismos que utilice, en la

medida que respete los derechos fundamentales de los trabajadores¹⁹.

También es importante destacar que este derecho implica que el trabajador pueda efectivamente desconectarse y no tener que trabajar en períodos de descanso, lo que supone no solo la prohibición de llevar trabajo para la casa, sino que también que el empleador respete estos períodos, organice el trabajo y revise la carga que tiene cada trabajador.

De esta manera, para que el trabajador efectivamente pueda desconectarse de sus labores, no basta con que la empresa decida prohibir los contactos por medios tecnológicos o suspender los servidores informáticos en determinados horarios. Estas medidas no serían suficientes, por ejemplo, si la carga de trabajo resulta excesiva y si, para cumplir con sus obligaciones laborales, el trabajador tiene que continuar prestando servicios de forma remota en su hogar, pero fuera de la hora de trabajo. Desde esta perspectiva, incluso podría analizarse como un problema de trabajo no remunerado, de trabajo forzoso o de jornada extraordinaria.

Entonces, para que efectivamente los trabajadores puedan desconectarse de sus trabajos, es necesario tener presente otras situaciones, que van desde temas personales o psicológicos del trabajador hasta el diseño de la empresa o el negocio, la organización y carga de trabajo, entre otros importantes aspectos.

c. Limitaciones, restricciones, obligaciones del empleador y mecanismos de protección

El derecho a desconectarse del trabajo en los períodos de descanso puede estar sujeto a ciertas limitaciones, siendo una de ellas el período en que se ejerce este derecho, es decir, en el período de descanso.

De esta manera, sería absurdo que un trabajador pretenda argumentar un derecho a desconexión dentro de las horas de trabajo. Lo anterior, más allá que sea recomendable avanzar en regular el uso de medios tecnológicos al interior de las empresas (por ejemplo, el uso de aplicaciones o de celulares en reuniones u otras actividades laborales) y en garantizar la intimidad de los trabajadores en el uso de los dispositivos electrónicos que se utilizan en el desempeño de sus funciones (por ejemplo, correos electrónicos, computadores, celulares, entre otros).

¹⁹ En este sentido, “en un mundo regido por las nuevas tecnologías, el trabajador a veces no tiene o no sabe encontrar la oportunidad de desconectarse del trabajo, ya sea cuando este se realiza en su domicilio o en cualquier otro lugar. Son factores educacionales y personales los que pueden influir en su conducta, para lo cual es imprescindible el apoyo de la empresa” (OIT, 2018b).

Por otro lado, es importante que se contemplen algunas restricciones a este derecho, que podrían ser las mismas que se aplican al derecho a descanso de los trabajadores. Así, por ejemplo, es completamente razonable que el empleador tenga la posibilidad de requerir al trabajador frente a un determinado caso fortuito o fuerza mayor²⁰ o ante una situación excepcional, urgente o grave que afecte a la empresa. Sin embargo, estos supuestos deben interpretarse de manera restrictiva.

Otras restricciones, por ejemplo, podrían relacionarse con determinadas categorías de trabajadores que, por la naturaleza de los servicios que prestan, se encuentren excluidos de la limitación de jornada de trabajo (inciso segundo y siguientes del artículo 22 del Código del Trabajo)²¹ o bien requieran estar “de turno” o “a llamada”²².

En el mismo contexto, resulta importante analizar el hecho de que este derecho impone una serie de obligaciones al empleador, las cuales deben considerarse, especialmente, por las personas que lo representan y en el contexto del deber de protección a la vida, salud y seguridad que tiene con sus trabajadores²³.

Una de ellas es que se fije claramente y se respeten los horarios de trabajo y períodos de descanso de sus traba-

jadores, aspectos que en la práctica pueden no ocurrir. Así, por ejemplo, en el caso chileno ocurre con los trabajadores exceptuados de jornada de trabajo, respecto de quienes cuesta visualizar su derecho a descanso y el grado de desconexión que puedan tener.

Asimismo, frente a la supuesta decisión voluntaria del trabajador de no desconectarse o trabajar en períodos de descanso, al ser un derecho irrenunciable, el empleador tiene la obligación de informar y capacitar al trabajador sobre el tema, así como tomar las medidas pertinentes y realizar los ajustes necesarios para prohibir y evitar que se le hagan requerimientos por asuntos laborales o se le obligue a contestarlos, cuestión que, como se ha explicado, ha comenzado a ser entendida por la legislación internacional y por las grandes empresas.

Otra obligación esencial es que el empleador no puede instar al trabajador a prestar servicios en sus períodos de descanso, realizar requerimientos por asuntos laborales ni obligarlo a contestarlos en dichos períodos, salvo en los casos que se establezcan como excepción.

Desde esta perspectiva, el empleador debe tomar las medidas y realizar los ajustes necesarios al interior de la empresa para que todo lo anterior se cumpla y sea res-

20 Cabe señalar que es un criterio que utiliza el legislador en diversas partes del ordenamiento jurídico chileno, principalmente a partir del artículo 45 del Código Civil. En materia laboral, por ejemplo, se utiliza en la regulación de jornada y como una causal de término del contrato sin derecho a indemnización.

21 El artículo 22 del Código del Trabajo chileno establece la jornada máxima semanal o jornada ordinaria, equivalente a 45 horas semanales distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días, y a continuación señala un catálogo importante de trabajadores que se encuentran excluidos de dicha limitación de jornada. Ocurre, por ejemplo, con los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos y los trabajadores contratados para prestar sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, entre otros.

La Dirección del Trabajo ha señalado que “cualquiera sea la situación, el contrato de trabajo deberá siempre establecer los días de la semana en que el trabajador prestará los servicios convenidos. La duración de la presencia en su lugar de trabajo de los dependientes que se encuentran excluidos de la limitación de jornada está solo determinada por los requerimientos propios del cargo, independientemente de la jornada de trabajo existente en la empresa o del horario de su funcionamiento, pudiendo ser superior o inferior a estos parámetros según las circunstancias y sin sujeción a control” (Dirección del Trabajo, 2018).

Al respecto, es posible considerar que esta exclusión, así como la práctica habitual y generalizada de esta excepción, podría atentar contra el derecho a descanso del trabajador y, por ende, contra su derecho a desconectarse del trabajo, el cual podría verse seriamente afectado.

En consecuencia, el empleador tendría que tomar las medidas y realizar los ajustes necesarios para respetar los tiempos de descanso que, en estos casos, tendrían que ser similares a los que tiene un trabajador que no se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

22 Podría darse el caso que, por la organización del trabajo de la empresa o las funciones y responsabilidad del trabajador, se requiera que se encuentre potencialmente a disposición del empleador durante su período de descanso. La práctica habitual da cuenta de que muchas empresas necesitan este tipo de servicios por las actividades que realizan. Sin embargo, lo primero que se debe analizar es la posibilidad de organizar el trabajo de otra manera. Si ello no resulta posible, se podría establecer una alternativa que se pacte con el trabajador, la cual se aplique de manera restringida, tenga límites claros, sea debidamente remunerada y compensada, de modo que efectivamente este derecho sea resguardado y ejercido.

En este sentido, de acuerdo con la legislación laboral chilena, cabe indicar que el empleador puede prolongar la jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, cuando deban impedirse accidentes o cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones del establecimiento o faena. Sin embargo, la Dirección del Trabajo ha determinado que esto no faculta al empleador para interrumpir el descanso diario a que tienen derecho los trabajadores entre el término de la jornada diaria y el inicio de la jornada siguiente (Dirección del Trabajo, 1995).

Por otro lado, es importante señalar que la autoridad laboral ha validado la utilización de turnos de trabajadores que deban permanecer ubicables algunos días de la semana dentro del radio urbano de su residencia para un eventual llamado de emergencia, en cuyo caso se paga un bono denominado de “ubicabilidad” (Dirección del Trabajo, 1995). Sin perjuicio de lo anterior, ha sostenido que “... la sola circunstancia de encontrarse el trabajador cumpliendo dichos turnos no permite concluir que esté a la vez cumpliendo jornada de trabajo, si tales días no presta efectivamente labores aunque sea por causas no imputables al mismo por no haber sido llamado de emergencia...” (Dirección del Trabajo, 1995).

23 Artículo 184 del Código del Trabajo chileno.

petado por cualquier persona que se vincule con el trabajador en el ejercicio de sus funciones (jefatura, compañeros de trabajo, subordinados, clientes, proveedores, contratistas, mandantes, entre otros), siendo indiferente el o los mecanismos que utilice. En la actualidad, resulta evidente que el énfasis tendría que estar en los medios digitales y electrónicos.

En consecuencia, el empleador debe tomar todas las medidas pertinentes y resguardos necesarios como puede ser, por ejemplo, que en determinados horarios se suspendan todos los servidores informáticos. Sin embargo, esta es una medida que hace posible el ejercer este derecho, pero no es el derecho en sí. Por eso, si no es posible adoptar medidas concretas, el empleador debiese regular estos aspectos, ya sea generando una política, protocolo o reglamento sobre el uso de correos electrónicos, mensajes, aplicaciones de mensajería, plataformas y llamadas fuera del horario de trabajo, donde los acuerdos colectivos resultan clave.

Cabe indicar que cuando existe un derecho es importante que se contemple también la manera de tutelarlos o protegerlos. Así, en el tema en estudio, se deben establecer sanciones expresas frente a la conducta incumplidora de este derecho a desconectarse del trabajo, así como mecanismos de compensación por las horas trabajadas fuera de la jornada laboral, vinculándolo con las normas de las horas extraordinarias.

También resulta fundamental establecer que, por el ejercicio de este derecho, el trabajador no puede sufrir represalias de ningún tipo y se sancione al empleador incumplidor. En otros términos, el trabajador no puede sufrir ninguna represalia por haberse desconectado, negarse a trabajar en períodos de descanso o no contestar a los requerimientos de su empleador en dichos períodos, salvo en caso fortuito o fuerza mayor, o de haberse acordado individual o colectivamente dentro de los límites ya explicados.

VI. Propuestas para la discusión del derecho a desconectarse en Chile

Como un aporte al debate actual, a continuación, se entregan lineamientos de propuestas que son importantes de tener en cuenta, las cuales van más allá de los contenidos de los proyectos de ley o de las discusiones políticas ya analizadas.

En primer lugar, es importante que cualquier intento legislativo considere los aspectos antes indicados referentes al concepto, características, dimensiones y contenido de este derecho, sus limitaciones y restricciones, así como las obligaciones que tiene el empleador.

En particular, es fundamental que se consideren tres aspectos. Primero, que este derecho puede ser afectado por un sujeto amplio y no solo por el empleador. Segundo, que el núcleo de la protección se encuentra en el derecho a descanso, razón por la cual las referencias no pueden ser solo a la jornada de trabajo en términos estrictos, sino que más amplios, que permitan incorporar a los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo. Tercero, que sin perjuicio de que sea una materia entregada a los acuerdos individuales o colectivos entre trabajadores y empleadores, se deben incorporar mecanismos concretos que permitan efectivamente su incorporación al interior de las empresas para el caso de no existir un acuerdo, con la prevención de que se trate de criterios o parámetros generales, que no produzcan el efecto de limitar o restringir este derecho.

En segundo lugar, es relevante que no solo se discuta sobre el derecho a la desconexión tecnológica, digital o electrónica, sino que, en términos amplios, sobre el derecho a desconectarse del trabajo.

Asimismo, es importante que la discusión también se vincule con el teletrabajo, la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares²⁴ y de la Gig Economy, así como considerar su aplicación a los funcionarios públicos y a los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo.

En tercer lugar, resulta fundamental que el legislador tenga presente que, desde la perspectiva jurídica, actualmente este derecho ya se encuentra incorporado a nuestra legislación –al estar concebido dentro del derecho a descanso que tienen los trabajadores–, con lo cual, en principio, no resultaría pertinente realizar una modificación legal detallada ni una incorporación expresa de este derecho al ordenamiento jurídico nacional. Así, un intento de regular detalladamente este derecho con miras a proteger a los trabajadores en el escenario que entregan las nuevas tecnologías y formas de comunicación podría terminar por limitarlo o restringirlo, generando el efecto contrario al pretendido.

De esta manera, si se opta por incorporar esta temáti-

²⁴ Véase: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (número 156), de la OIT.

ca a la legislación, este derecho debe ser concebido en términos amplios e incorporarse no solo la desconexión digital, tecnológica o electrónica (segunda dimensión de este derecho), sino también el derecho a desconectarse propiamente tal.

En cuarto lugar, es importante que se tenga en cuenta que este derecho no puede ser regulado de manera general y detallada a través de una ley, pues es una materia que debe analizarse caso a caso, dependiendo de la empresa (tamaño, rubro, organización, funcionamiento, etcétera) y del puesto de trabajo (jornada laboral, funciones, responsabilidades, etcétera), donde el diálogo social se presenta como una importante herramienta.

En este sentido, los acuerdos colectivos adquieren una gran relevancia, así como la propia negociación individual de las partes al pactar la relación laboral.

En quinto lugar, y sin perjuicio de lo anterior, dada la realidad laboral nacional, es recomendable que, para otorgar mayor certeza y contribuir a la eficacia de este derecho, se establezcan, por vía legal o administrativa, los parámetros o criterios para que sean las empresas y los trabajadores los que realicen directamente esta labor.

En este sentido, la Dirección del Trabajo perfectamente podría emitir un pronunciamiento en el que realice los ajustes y resuelva los nudos que ya se explicaron. Otra opción sería que el legislador estableciera estos parámetros, reconociendo un principio o un medio interpretativo. Sin embargo, toda pretensión de la autoridad laboral o del legislador que fuera más allá podría terminar restringiendo y limitando este derecho.

Ante esto, el “derecho a desconectarse del trabajo” no solo requiere una nueva interpretación, avanzar en su actualización y mejorar aspectos relacionados con su vigencia y eficacia, sino también la incorporación a nuestra legislación de manifestaciones concretas y ajustes que lo hagan realmente aplicable, debiendo el legislador o la autoridad administrativa, establecer grandes criterios para que sean las empresas y los trabajadores los que realicen esta labor.

Es por esto que, en primer lugar, esta tarea debe quedar entregada a las partes de la relación laboral, a través de acuerdos individuales y colectivos, sin perjuicio que la ley o la autoridad administrativa entreguen criterios o parámetros generales (por ejemplo, reconociendo un principio o un medio interpretativo) y se ponga en el caso de inexistencia de un acuerdo. Lo anterior es de suma importancia, ya que el legislador puede perseguir

una buena intención, pero puede terminar limitando o restringiendo este derecho y no permitir su adecuación a la realidad laboral de las empresas.

Si bien como se indicó, para el caso chileno, no se requeriría un cambio legislativo o modificación alguna para incorporarlo al ordenamiento jurídico ni para que un trabajador pueda exigir este derecho, lo cierto es que, para dar certezas y apoyar a su efectividad, resulta recomendable, al menos, un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo en los términos ya analizados, y tender a que sean las partes de la relación laboral las que determinen la concreción de este derecho al interior de las empresas.

En sexto lugar, y más allá de la intervención legal o administrativa, resulta fundamental que se impulsen avances e iniciativas al interior de las empresas, como en los casos presentados anteriormente.

Para lograr la efectividad de este derecho, el empleador puede regular estos aspectos, es decir, diseñar y organizar el trabajo, así como revisar la carga laboral de sus dependientes, de modo que se les permita ejercer sus derechos a descanso y a desconectarse del trabajo.

También puede establecer procedimientos para que el trabajador que está en su período de descanso pueda efectivamente hacerlo, como ocurre, por ejemplo, estableciendo la responsabilidad a otro trabajador que está prestando servicios o implementando un proceso de “entrega de turno”, es decir, tomando todos los resguardos para que el trabajador no sea requerido en sus períodos de descanso.

Asimismo, el empleador puede materializar medidas concretas de sensibilización, información, capacitación y metodologías sobre este tema y que le permitan su incorporación al interior de las empresas.

Finalmente, en séptimo lugar, es importante un cambio sociocultural, ya que de nada sirve la dictación de una ley, un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo o acuerdos colectivos entre empresa y organizaciones sindicales si es que no existe la conciencia sobre los límites de los horarios de las jornadas laborales y un cambio de mentalidad sobre este tema.

Resulta fundamental que los empleadores y los trabajadores tomen conciencia de los riesgos que implica la conexión permanente y continua con el trabajo fuera de la jornada laboral, así como de las consecuencias que tiene no respetar los descansos que tienen los trabaja-

dores. Y esto no pasa solo por confiar en “tener sentido común”, sino porque se materialicen medidas concretas al interior de las empresas.

En este sentido, podrían ser incluso las nuevas tecnologías y formas de comunicación las que sirvan para poner los límites entre el trabajo y la vida privada, y en definitiva, como ha dicho la OIT, utilizarlas en aras del trabajo decente y con un enfoque bajo el “control humano”.

También es importante recordar que este tema impacta directamente en la vida diaria de las personas y en el funcionamiento de las empresas, lo cual requiere no olvidar la vinculación que tiene con los derechos fundamentales y la dignidad de la persona. Asimismo, se relaciona con los problemas sociales que genera el impacto de las nuevas tecnologías y formas de comunicación al interior de las relaciones laborales y con los grandes desafíos que enfrenta el mundo laboral y, por tanto, también el Derecho del Trabajo, entre los cuales se encuentra el resolver la tensión entre el trabajo y la vida personal.

Después de todo, la propia Organización Internacional del Trabajo ha mencionado que “nuestra subsistencia se basa en el trabajo. Gracias al trabajo podemos satisfacer nuestras necesidades materiales, evitar la pobreza y construir una vida digna. Más allá de satisfacer nuestras necesidades materiales, el trabajo puede contribuir a darnos una sensación de identidad, de pertenencia y de propósito. También amplía el abanico de opciones que se nos presentan y nos permite vislumbrar un futuro más optimista (...) Pero el trabajo también puede ser peligroso e insalubre, impredecible e inestable, y estar mal remunerado. En vez de infundirnos una mayor confianza en nuestras posibilidades, puede hacernos sentir física y emocionalmente atrapados” (OIT, 2019).

Conclusiones

1. La irrupción de las nuevas tecnologías y formas de comunicación en el mundo del trabajo han puesto en realce el problema que existe respecto de los descansos que tienen los trabajadores y el grado de vinculación o desconexión que estos tienen en relación con sus labores.
Estos problemas se acrecientan aún más en casos de trabajadores excluidos de la limitación de jornada, aquellos con responsabilidades familiares o que prestan servicios de manera remota, como el

trabajo a distancia o el teletrabajo. Asimismo, y más allá de la discusión sobre la laboralidad, también se presentan en aquellas prestaciones de servicios que se hacen a través de plataformas informáticas o aplicaciones tecnológicas.

2. El “derecho a desconectarse del trabajo” es una condición necesaria que permite a los trabajadores gozar efectivamente de los descansos que establece la ley o de los pactados en acuerdos individuales o colectivos.
Para efectos de esta investigación, se ha definido como el derecho que tienen todos los trabajadores en sus períodos de descanso a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instados a trabajar o ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, ni ser obligados a contestarlos, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo.
3. Es un derecho que tienen todos los trabajadores para ejercerlo en los períodos de descanso, pudiendo ser exigido respecto de cualquier persona que se vincule con el desempeño de sus funciones, siendo el empleador el garante de esta protección, el cual tiene una serie de obligaciones tratadas anteriormente.
4. Sin perjuicio de existir la posibilidad de limitar o restringir este derecho, su contenido es amplio, pues abarca tanto el “derecho a desconectarse propiamente tal” –en virtud del cual los trabajadores tienen el derecho a desconectarse de los asuntos laborales fuera del horario de trabajo– como también el “derecho a no ser obligado a trabajar en períodos de descanso”, a través del cual los trabajadores no pueden ser instados a trabajar en dichos períodos, no ser requeridos por asuntos laborales por cualquier persona y medio, especialmente a través de medios digitales o electrónicos, así como tampoco ser obligados a contestarlos.
5. El “derecho a desconectarse del trabajo” no requiere ser incorporado expresamente en los ordenamientos jurídicos laborales, pues este derecho está reconocido dentro del derecho a descanso que tienen los trabajadores, siendo una condición necesaria para ejercer este ya tradicional derecho.
De esta manera, estando concebido dentro de él y encontrándose regulado en la mayoría de los ordenamientos jurídicos laborales, no requiere ser incorporado expresamente.

6. La tarea debe ser, entonces, su reinterpretación y/o construcción, vía legal o administrativa, de criterios o parámetros generales que permitan la concreción de sus detalles y aplicación en acuerdos individuales y colectivos. Esto, con la prevención que cualquier introducción legal puede terminar limitando o restringiendo este derecho ya existente, y no permitir una adecuación a la realidad laboral de cada empresa.
7. En Chile, resulta recomendable, al menos, un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo en los términos ya analizados, y tender a que sean las partes de la relación laboral las que determinen la concreción de este derecho al interior de las empresas.
8. Finalmente, es importante recordar la necesidad de un cambio sociocultural, en que los empleadores y los trabajadores tomen conciencia de los riesgos que implica la conexión permanente y continua con el trabajo fuera de la jornada laboral, así como de las consecuencias que tiene no respetar los descansos de los trabajadores. Y esto no pasa solo por confiar en que se tenga “sentido común”, sino porque se materialicen medidas concretas de sensibilización, información, capacitación y metodologías que permitan su implementación al interior de las empresas.

Referencias

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2017.** *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Axa.* Recuperado desde: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-11622
- Aguilera, R. y Cristóbal, R., 2017.** *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica.* Recuperado desde: http://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548599/lang-es/index.htm
- Alemán Páez, F., 2017.** El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088». *Trabajo y Derecho*, 30. Recuperado desde: http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf
- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), 2018.** *Todo lo que debes saber sobre el Tecnoestrés.* Recuperado desde: <http://www.achs.cl/portal/trabajadores/Capacitacion/central-de-fichas/Documents/todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-tecnoestres.pdf>
- Benítez, O., 2019.** Primeras reflexiones sobre el derecho a la desconexión: ¿Nuevo derecho o vieja obligación? *Revista de Derecho Laboral, Actualidad*. Buenos Aires, 2019.
- Cámara de Diputados de Chile, 2016.** *Proyecto de Ley. Moderniza la legislación sobre transporte remunerado de pasajeros. Boletín N° 10.937-15.* Recuperado desde: https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=11449&prmBoletin=10937-15
- Cámara de Diputados de Chile, 2017.** *Proyecto de Ley. Modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral. Boletín N° 11.110-13.* Recuperado desde: https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=11624&prmBoletin=11110-13
- Cámara de Diputados de Chile, 2018.** *Proyecto de Ley. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Boletín N° 12.008-13.* Recuperado desde: https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12518&prmBoletin=12008-13
- Cámara de Diputados de Chile, 2018.** *Proyecto de Ley. Modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo para establecer el derecho a la desconexión digital de trabajadores de los sectores público y privado. Boletín N° 12.284.* Recuperado desde: https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=12816&prmBoletin=12284-13
- Dirección del Trabajo, 1995.** *Ordinario N° 519/25, de fecha 25 de enero de 1995.* Recuperado desde: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-88720.html>
- Dirección del Trabajo, 2002.** *Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores.* Recuperado desde: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-64333_recurso_1.pdf
- Dirección del Trabajo, 2016.** *Ordinario N° 6165, de fecha 29 de diciembre de 2016.* Recuperado desde: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110898.html>
- Dirección del Trabajo, 2018.** *Centro de Consultas.* Recuperado desde: <http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60063.html>
- Molina, C., 2017.** El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “derecho humano a la desconexión” de los trabajadores fuera de jornada? *Revista de la Facultad de Derecho de México.* Recuperado desde: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482>
- Organización Internacional del Trabajo, 1919.** *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.* Recuperado desde: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- Organización Internacional del Trabajo, 1981.** *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981* (número 156). Recuperado desde: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015.** *Iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Memoria del Director General. Oficina Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 104ª reunión.* Recuperado desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018a. Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. *Conferencia Internacional del Trabajo. 107ª reunión*. Recuperado desde: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_618490.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018b. Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo. *Serie Documentos de Trabajo. Oficina de País de la OIT para la Argentina*. Recuperado desde: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_619052.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019. *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo*. Recuperado desde: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

Real Academia Española de la Lengua (RAE), 2018. *Diccionario de la lengua española*. Recuperado desde: <http://www.rae.es>

Randstad, 2015. *Workmonitor, estudio de tendencias y movilidad laboral*. Recuperado desde: <https://www.randstad.dk/om-os/presse/new-download-folder/workmonitor-2015-q2.pdf>

Rosenbaum, F., 2019. El “derecho” a la desconexión. *Revista de Direito do Trabalho- Ed. Especial*, 5. La conciliación y la salud del trabajador ante la cuarta revolución industrial. Brasil.

Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), 2019. *Informe anual, Estadísticas de Seguridad Social 2018*. Recuperado desde: https://www.suseso.cl/605/articles-578297_recurso_2.pdf

CÓMO CITAR ESTA PUBLICACIÓN:

Azócar, R., 2019. Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral. *Temas de la Agenda Pública*, 15(119), 1-20. Centro de Políticas Públicas UC.