



**El derecho a la desconexión digital y la negociación colectiva:  
Una mirada contemporánea del derecho al descanso en Chile.**

Micaela Sanhueza Hidalgo

Claudia Espinoza Ávila

Profesora Dagmar Salazar Mesa

Carrera de Derecho

Diciembre 2025

## *Agradecimientos*

### **Micaela:**

A mis papás y a mi hermano, porque ustedes son la base de todos mis logros. Todo lo que hoy logro es por y para ustedes, porque su apoyo ha sido mi fuerza y su confianza, el motor que me impulsó a llegar hasta aquí.

A mi gatito manny, por acompañarme cada noche de estudio y ser contención durante esta etapa universitaria.

A mi meji. Mi refugio y mi lugar seguro. Gracias por ser esa presencia constante que calma, que abraza sin preguntas y que me hace sentir que no es necesario un lazo sanguíneo para que alguien te ame y te sostenga incondicionalmente. Tu fe en mi camino, tu compañía y tu cariño han sido luz en cada paso, y fuerza en cada tropiezo.

A mis profesoras Paulina y Macarena: Gracias por sembrar en mí, desde que era muy pequeña, la certeza de que ningún sueño es inalcanzable y que mi capacidad superaba incluso lo que yo misma podía imaginar.

A mi compañera de tesina, por ser una excelente dupla y apoyo durante estos últimos años.

### **Claudia:**

Agradezco a mi pareja, Renzo, por su apoyo constante y por acompañarme incondicionalmente durante todo este proceso.

A mis mascotas, por su compañía y por contribuir a mitigar el estrés propio de esta etapa.

Finalmente, agradezco a Micaela Sanhueza, por su apoyo y por ser una excelente compañera.

### **En conjunto:**

A la profesora Dagmar Salazar, por su guía académica y por los valiosos lineamientos profesionales y vocacionales entregados desde el Derecho del Trabajo.

<b>Tabla de contenido</b>	
<b>Abstract</b>	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	<b>5</b>
<b>I. El derecho a la desconexión digital: una reconfiguración del derecho al descanso.</b>	<b>7</b>
<b>II. La negociación colectiva como herramienta idónea para la efectividad del derecho a la desconexión.</b>	<b>8</b>
<b>III. La subordinación atenuada de los profesionales operadores del derecho y la autoexplotación laboral.</b>	<b>12</b>
<b>IV. Análisis comparado y aportes doctrinales: ordenamiento jurídico español.</b>	<b>13</b>
1. Introducción análisis forense	13
2. Análisis de diversos convenios colectivos del derecho español que realiza López Bedmar:	15
2.1 El convenio colectivo del Grupo AXA: el convenio pionero.	15
2.2 El convenio colectivo del sector de grandes almacenes.	15
2.3 El convenio colectivo de Decathlon España.	17
2.4 El convenio colectivo de la Ilunion Seguridad.	18
2.5 El convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias.	18
2.6 El convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas.	19
<b>V. Propuestas de lege ferenda. Formulación de regulación general del derecho a la desconexión digital en Chile y el rol complementario de la negociación colectiva.</b>	<b>20</b>
1. Reconocimiento expreso y universal del derecho a la desconexión.	21
2. El deber empresarial de abstención como garantía estructural	21
3. Integración del derecho a la desconexión al sistema de prevención de riesgos laborales	22
4. El rol de la negociación colectiva: complementar, no reemplazar	22
<b>VI. El principio de no afectación de los derechos en su esencia (Art. 19 N°26 CPR) como límite infranqueable a la regulación colectiva del derecho a la desconexión digital.</b>	<b>24</b>
1. El principio de no afectación del contenido esencial: naturaleza, alcance y proyección en materia laboral	25
2. El derecho a la desconexión digital como manifestación moderna del derecho al descanso y su núcleo esencial	26
3. La negociación colectiva como vía de regulación del derecho a la desconexión: posibilidades, ventajas y riesgos.	28
4. La negociación colectiva como espacio potencial de vaciamiento del contenido esencial del derecho a la desconexión	29
5. Límite constitucional a la autonomía colectiva: indisponibilidad del núcleo esencial del derecho.	30
6. La necesidad de una reorientación sindical: del énfasis en la flexibilidad hacia la protección del núcleo esencial del derecho.	30
7. Lineamientos para una negociación colectiva que no erosione la esencial del derecho a la desconexión digital.	32

<b>Conclusiones</b>	
<b>Bibliografía</b>	

<b>34</b>
<b>37</b>

## *Abstract*

La progresiva digitalización del trabajo ha reconfigurado las condiciones laborales, generando una expansión inadvertida de los tiempos de jornada laboral y una creciente disminución de los espacios de descanso. Este fenómeno exige revisar críticamente la capacidad del ordenamiento jurídico chileno para garantizar un límite efectivo a la disponibilidad permanente que imponen las tecnologías de la comunicación. El presente proyecto estudia la insuficiencia de la regulación vigente, analiza el rol de la negociación colectiva como mecanismo de actualización normativa frente a estos desafíos y aborda la necesidad de consagrar el derecho a la desconexión digital como un derecho universal. Desde un enfoque jurídico-dogmático, complementado con derecho comparado y revisión doctrinaria, se sostiene que dicho derecho requiere reconocimiento explícito, mecanismos claros de exigibilidad y una articulación robusta en conjunto con la autonomía colectiva, para resguardar la salud, la dignidad y la vida privada de los trabajadores en un contexto de hiperconectividad cultural.

Conceptos clave: desconexión digital, negociación colectiva, derecho del trabajo, hiperconectividad, autonomía colectiva.

## Introducción

El Derecho del Trabajo surgió como una respuesta a los excesos de la clase burguesa hacia el proletariado en el contexto del capitalismo industrial. En dicho proceso histórico la limitación a la jornada laboral se configuró como una conquista frente a la explotación. Su finalidad consistía no sólo en asegurar las pausas fisiológicamente estrictas, sino preservar la dignidad de la persona trabajadora frente a un modelo económico hostil, siendo los tiempos de descanso las primeras expresiones normativas de aquellos antiguos derechos laborales.

Hoy, en el contexto de la cuarta revolución industrial, ese equilibrio histórico —aunque muchas veces sólo aparente— se ha vuelto a tensionar. Las tecnologías de la información y comunicación han transformado de manera radical las condiciones en que se prestan servicios, diluyendo de manera inexorable las fronteras entre el trabajo y la vida personal. La conexión constante, propiciada por dispositivos tecnológicos y plataformas digitales, ha instalado bajo

una nueva apariencia la problemática original que el Derecho del Trabajo buscó corregir: la expansión sin límites de la jornada laboral.

Frente a ello, el derecho a la desconexión digital surge como una revisión crítica del derecho clásico al descanso, trasladando su eje central desde la protección del cuerpo agotado por el trabajo en fábricas, hacia la protección de la salud con una mirada integral del trabajador, haciendo especial hincapié en la salud psicológica afectada por el contexto de hiperconectividad. En esencia se trata del mismo principio, la limitación del poder empresarial sobre los trabajadores, empero, reconfigurado en clave tecnológica.

Con todo, en el ordenamiento jurídico chileno este derecho carece de reconocimiento universal. Cabe mencionar que la Ley N°21.220, que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, consagra el derecho a la desconexión sólo para quienes ejercen labores bajo estas modalidades. Por su parte la Ley N°21.56, que reduce gradualmente la jornada laboral, avanza hacia la humanización del trabajo, pero sin abordar la piedra angular del asunto, que corresponde a la desconexión digital de forma expresa. Este desbalance en la legislación nacional revela una desprotección estructural frente a este nuevo factor de riesgo laboral.

En este escenario, la negociación colectiva aparece como un instrumento privilegiado para concretar y hacer efectivo el derecho a la desconexión digital. A través de la autonomía colectiva como fuente del derecho, las organizaciones sindicales y sus trabajadores pueden fijar los límites del uso de medios tecnológicos respecto a la jornada laboral, establecer políticas de comunicación responsable, concientizar respecto al derecho a la desconexión digital y asegurar espacios reales de descanso. Esto cobra particular relevancia en el contexto de las jornadas extendidas, el exceso de trabajo y la fusión del cuerpo de la persona y el trabajo, donde se ha naturalizado la ausencia absoluta de límites.

La presente tesina examina el vínculo entre el derecho a la desconexión digital y la negociación colectiva en Chile, sosteniendo que la eficacia de este nuevo derecho depende tanto de su consagración en el ordenamiento jurídico chileno —de rango supralegal incluso—, como de su desarrollo a través de instrumentos colectivos. Desde este prisma, la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales suple el silencio de la ley, constituyendo una vía de indispensable actualización del Derecho del Trabajo.

## Cuerpo

### I. El derecho a la desconexión digital: una reconfiguración del derecho al descanso.

En Chile a comienzos del siglo XX se dicta la ley N°1.990 o de descanso dominical, la que en su artículo primero estipulaba que, “los domingos y días festivos, se suspenderá en todo el territorio de la república, el trabajo industrial”, a excepción de los trabajadores que por la naturaleza de su empleo eran necesarios o tenían un interés público, sin embargo, igualmente se les establecía la obligatoriedad de un descanso dominical irrenunciable cada dos semanas. Esta ley es una de las primeras leyes con un objetivo social, ya que buscaba darles protección a los trabajadores asalariados a jornadas de trabajo extenuantes, y así brindarles una mejora a su salud, pero por sobre todo les permitía cumplir con sus deberes religiosos.

El derecho al descanso constituye uno de los pilares elementales del Derecho del Trabajo. Desde su consagración, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 —en su artículo 24 donde se establece 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” (DUDH, 1948.)— ha sido entendido como un estándar mínimo necesario para resguardar la salud, la seguridad y la vida familiar del trabajador.

Durante el siglo XX, el derecho al descanso se reguló nuclearmente a través de la jornada de trabajo, bajo la premisa de que la limitación de las horas trabajadas garantizaba automáticamente un goce efectivo de tiempo libre. No obstante, la irrupción de las tecnologías de la comunicación ha desbordado este paradigma. Hoy, aunque la jornada formal se respete, los trabajadores permanecen conectados y sometidos al poder de dirección y control empresarial, denominado por la doctrina como una jornada doble, o una jornada extraordinaria encubierta. Materializando la amplificación de la figura de autoridad del empleador, más allá de las fronteras de la jornada laboral pactada a raíz de la presencia digital excesivamente prolongada.

El derecho a la desconexión digital emerge como respuesta a estas nuevas formas de injerencia patronal. Como señala Camós y Sierra, se trata de un derecho de doble naturaleza: pasiva, por un lado, en cuanto le permite al trabajador el abstenerse de responder los

requerimientos (de superiores jerárquicos, jefaturas intermedias o clientes) fuera de su jornada; y activa, en cuanto impone al empleador el deber de abstención. (Camós y Sierra, 2021).

En nuestro Código del Trabajo, el artículo 152 quáter J (introducido por la Ley N°21.220), consagra el deber del empleador de garantizar un período de doce horas continuas de desconexión digital diarias para los teletrabajadores. Sin embargo, esta incipiente regulación limitada a esta modalidad contractual deja desprovistos de protección al resto de los trabajadores. La Dirección del Trabajo ha buscado suplir esta carencia mediante dictámenes interpretativos, pero la ausencia de una norma de carácter general provoca aplicación fragmentada y desigual, limitando su eficacia.

## II. La negociación colectiva como herramienta idónea para la efectividad del derecho a la desconexión.

La negociación colectiva es un derecho que posee carácter constitucional, en cuanto se encuentra regulada en nuestra Constitución en el artículo 19 N°16, así también el Código del Trabajo define en el artículo 320 al instrumento colectivo como “la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado, de conformidad a las reglas previstas en este Libro”. Dentro de las condiciones comunes de trabajo que se pueden establecer a través de los contratos colectivos nos centraremos en el derecho a la desconexión digital.

La negociación colectiva juega un rol fundamental en la garantía del derecho a la desconexión, ya que por intermedio de esta se pueden establecer y abordar por parte de los trabajadores y empleadores—mediante los sindicatos— detalles que la ley general no aborda o deja lagunas.

En nuestra legislación, lo anterior tiene sentido en relación a la ley N° 21.220 del año 2020, la cual incorpora y regula —de forma muy escueta— el derecho a la desconexión en nuestro ordenamiento jurídico, pero esta ley no definió aspectos relevantes para la correcta aplicación de esta normativa. Es ahí donde los contratos colectivos se convierten en el medio más idóneo para poder sanear y regular los vacíos que deja la ley, es decir, son el medio más eficaz para regular el derecho a la desconexión digital a cabalidad.

Por medio de estos contratos colectivos, los sindicatos pueden promover cláusulas efectivas que les otorguen protección efectiva a los trabajadores en el contexto del derecho a la desconexión. El contenido de las cláusulas pueden versar sobre: el uso de los dispositivos de forma adecuada y responsable, tiempos mínimos de desconexión, protocolos sobre la comunicación trabajador-empleador fuera de la jornada laboral, excepciones, como también las sanciones aplicables en caso de incumplimiento del contrato colectivo.

La negociación colectiva constituye, sin lugar a duda, la principal manifestación de la autonomía colectiva, entendida como la facultad que poseen los trabajadores para su organización interna, articulación, y la posibilidad de pactar condiciones laborales con el empleador. A pesar de asociarse su objeto principalmente a negociación en materias salariales o económicas, la evolución del Derecho del Trabajo contemporáneo ha ampliado su alcance hacia aspectos organizacionales, de seguridad social, y precisamente con relación a la salud de los trabajadores.

Es posible identificar tres funciones elementales de la negociación colectiva respecto al derecho a la desconexión:

- A. Función supletoria: permitiendo establecer reglas ante el silencio de la ley, llenando vacíos normativos y complementando la ley sobre el uso de las tecnologías de la comunicación fuera de la jornada laboral.
- B. Función adaptativa: posibilitando el ajuste del contenido del derecho a las particularidades de cada empresa, atendiendo a la naturaleza del servicio y las necesidades operativas, pero sin vaciar de contenido el derecho.
- C. Función innovadora: convirtiendo los contratos colectivos en eventuales espacios de innovación normativa, capaces de brindar soluciones efectivas ante el déficit legislativo actual.

Si bien, el análisis comparado muestra una larga data de regulación respecto a la desconexión digital de los trabajadores, particularmente en el ordenamiento español aquello que reviste este derecho de eficacia material es aquello pactado en convenios colectivos entre los trabajadores y el empleador, demostrando la capacidad de la autonomía colectiva para concretar y complementar derechos que, no obstante, están consagrados con rango legal, siguen teniendo el carácter de derecho emergente.

El derecho laboral español es un precursor en darle reconocimiento y haciendo efectivo el derecho a la desconexión digital mediante los convenios colectivos. A pesar de que este derecho no se encuentre definido en la ley española, esta definición se puede deducir -incluso- gracias al alcance y al ámbito de protección de la normativa legal, pero más aún del fundamento del derecho al descanso.

Sin embargo, pese a los esfuerzos por darle una concepción a la desconexión digital y así poder darle un mayor alcance a la ley que establece este derecho, dichos intentos resultan imprecisos, vagos y abren una gran posibilidad de caer en diversas interpretaciones, por parte de ambos sujetos de la relación laboral. Por estas razones se le entrega este “desarrollo” a la negociación colectiva, o incluso al empleador, esto último, poniendo en riesgo a los trabajadores como parte más “débil”, volviendo más precario y desigual el vínculo laboral entre ambas partes.

Rafael López Bedmar (2025) a consecuencia de la nula definición legal del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico español, propone:

Es preciso complementarla con una regulación sobre el uso de dispositivos tecnológicos durante períodos de trabajo y descanso, algo que solo se logra mediante el derecho a la desconexión como una dimensión integrada en el derecho al descanso. No obstante, dicho derecho debería estar contemplado en la normativa sobre la jornada laboral. (p.308)

En España, ha quedado en manifiesto que el ejercicio del derecho a la desconexión estará regulado por lo que se establezca mediante la negociación colectiva o, en su lugar por el acuerdo de empresa entre los trabajadores y la propia empresa. Lo anterior, tiene respaldo normativo en el artículo 91 LOPD: “Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral”.

Visto lo anterior, y considerando que el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en los convenios colectivos es limitado, a pesar del gran avance que hay en esta materia en la legislación española. En cambio, se encuentra más presente en los protocolos internos y en acuerdos de empresa dependiendo estos a la voluntad de ambas partes, en especial a lo que

pueda llegar a proponer cada uno en pos de su propio beneficio, obligándolos a establecer diálogos necesarios para poder llegar a acuerdos.

A raíz de lo indicado sobre el limitado reconocimiento del derecho a la desconexión que hay en los convenios colectivos. López Bedmar (2025) hace mención de un estudio elaborado por Aguas Blasco, en el cual:

Se han examinado 70 convenios colectivos correspondientes al periodo septiembre 2023 a enero 2024, se puede afirmar que la inmensa mayoría de los convenios no hacen referencia al derecho a la desconexión digital (27 tratan este derecho y 43 no disponen nada). (p.310)

En definitiva, en el ordenamiento jurídico español encontramos en la ley la recomendación de establecer garantías adicionales para los derechos digitales mediante la negociación colectiva, lo que es un gran precedente y ejemplo para las demás legislaciones en esta materia, la cual es relativamente nueva, por lo que estos avances del derecho español merecen un reconocimiento. Sin embargo, aún queda mucho pendiente, como por ejemplo que son la minoría de convenios colectivos los que hacen referencia al derecho a la desconexión digital.

Chile en cambio, posee una legislación muchísimo más escueta que el tratamiento dado a este tópico por la legislación española. Sin embargo, la legislación vigente no impide de manera expresa que las partes incorporen cláusulas sobre desconexión digital en los contratos colectivos. De hecho, existen antecedentes embrionarios en nuestra práctica jurídica —como, por ejemplo, aquel contrato colectivo celebrados entre el sindicato de LAN Chile y su empleador en el año 2018, tras negociaciones respecto al descanso efectivo de operadoras que trabajaban a larga distancia— que han incluido referencias expresas a tiempos de descanso y desconexión.

Estos casos, aunque aislados, evidencian la viabilidad de avanzar hacia una autorregulación en la materia. En este sentido, la negociación colectiva no pretende ser un sustituto de la ley, sino más bien un instrumento de concreción práctica, que permite dotar de eficacia real a derechos no consagrados universalmente o aquellos derechos de naturaleza

difusa. Su potencial principal radica en la capacidad de adaptar los lineamientos generales a las condiciones determinadas y específicas de cada realidad laboral.

III. La subordinación atenuada de los profesionales operadores del derecho y la autoexplotación laboral.

En el ámbito jurídico en Chile, el ejercicio de la profesión representa lamentablemente un caso paradigmático de vulnerabilidad frente a la hiperconectividad. Si bien los abogados suelen ser percibidos como profesionales ampliamente autónomos, la realidad muestra que muchos se desempeñan bajo relaciones laborales de precarización laboral, ocultando la relación laboral de subordinación y dependencia.

A su vez, la jurisprudencia laboral ha reconocido reiteradamente que el vínculo laboral existe incluso cuando se disfraza bajo formas de prestación de servicios, tal como se señala en el razonamiento de la Corte Suprema en el fallo Rol N°2294-2011.

La cultura organizacional se caracteriza por la decadente lógica de disponibilidad total: jornadas extensísimas, sobrecarga de trabajo, plazos en curso, comunicaciones fuera de horario, requerimientos continuos y sin pausas de clientes y superiores jerárquicos, etcétera. Esta pauta reforzada por la gran competitividad, la autoexigencia y búsqueda de reconocimiento, configura una forma de autoexplotación profesional desalmada, donde la ausencia de límites se asocia a estándares de excelencia y compromiso laboral.

En términos concretos, esto repercute directamente en la salud de los profesionales, produciendo fenómenos como burnout o la fatiga informática, así también puede provocar alteraciones en el ciclo del sueño y problemas en la salud mental, todos estos reconocidos por la Organización Mundial de la Salud como riesgos laborales contemporáneos durante el año 2025.

Si bien, la negociación colectiva en Chile está actualmente sujeta al trabajo dependiente y puntualmente dirigida a organizaciones sindicales, podría eventualmente operar como un instrumento de racionalización del tiempo que utilizan los profesionales operadores del derecho en desempeño de sus funciones, los tiempos de trabajo y descanso, el derecho a la

privacidad con relación al teletrabajo y la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

Bajo esta lógica, las asociaciones gremiales, sindicatos o incluso el Colegio de Abogados de Chile, podrían impulsar acuerdos que establezcan, por ejemplo:

- A. Límites horarios prudentes para el envío de comunicaciones laborales.
- B. Protocolos de urgencia con criterios objetivos y compensación salarial proporcional extraordinaria.
- C. Programas de capacitación sobre autocuidado y salud mental de la mano del uso responsable de las tecnologías.
- D. Políticas internas que impongan al empleador el deber de garantizar efectivamente tiempos de desconexión digital y su resguardo.

Estas medidas, articuladas colectivamente en atención a las normas del ordenamiento jurídico vigente respecto de la negociación colectiva y las organizaciones señaladas, permitirían equilibrar la mermada autonomía del abogado con su condición de trabajador subordinado. Pudiendo así restablecer la idea de descanso como un derecho fundamental y no como una concesión prescindible o voluntaria.

#### IV. Análisis comparado y aportes doctrinales: ordenamiento jurídico español.

##### 1. Introducción análisis forense

El derecho europeo ha consagrado ampliamente la desconexión digital como una garantía sustancial del moderno Derecho del Trabajo—países como: Francia, Italia y España, entre otros—. Por su parte, la doctrina española ha desarrollado ampliamente la relación entre la desconexión digital y la negociación colectiva.

La profesora María Rosa Martín Muñoz, docente de la Universidad de Granada, destaca el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (2018), donde —respecto al ámbito del trabajo— se configura una doble dimensión de este derecho: el derecho del trabajador a no responder requerimientos fuera de su jornada y el deber empresarial de abstención de órdenes o mandatos fuera del horario laboral. Este enfoque señala que la efectividad estructural del derecho analizado no puede

descansar en la fuerza de voluntad del trabajador y su derecho a no responder aquellos requerimientos, sino en un sistema robustecido y un entramado organizacional que garantice su cumplimiento.

De igual modo, la profesora Nuria Ayerra Duesca (2022) —profesora asociada a la Universidad de Zaragoza—, sostiene que la desconexión debe abordarse principalmente desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, en tanto instrumento para proteger la salud del trabajador frente al exceso de conectividad y el mal uso de las herramientas tecnológicas. Esta visión preventiva resulta particularmente relevante para nuestro ordenamiento, donde el artículo 184 del Código del Trabajo impone al empleador un deber general de seguridad para con sus trabajadores, que puede extenderse a los riesgos psicológicos derivados del uso y abuso de las tecnologías de la información.

Señalar, además, el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, convenio colectivo celebrado en el año 2018, constituye un ejemplo de las buenas prácticas empresariales. Este acuerdo sectorial estableció tres dimensiones de la desconexión digital:

- a. Limitación del tiempo de trabajo efectivo
- b. Conciliación del trabajo y la vida familiar
- c. Protección a la salud del trabajador.

Incluyendo este último, además un catálogo amplio de políticas de formación y sensibilización respecto al uso de las herramientas tecnológicas en contextos laborales, dirigidas tanto a trabajadores, mandos intermedios y al empleador. Reconociendo que el cambio cultural es igualmente relevante que el cambio normativo.

Pudiendo Chile seguir una senda similar. En ausencia de una ley general, la negociación colectiva puede ser la herramienta idónea para suplir la necesidad de protección de los trabajadores, y precisamente aquellos trabajadores de género profesionales, que gozan de una ilusoria autonomía que esconde una autoexplotación laboral patológica. Es así como la negociación colectiva brinda una solución plausible, impulsando adopción de medidas preventivas y educativas, proyectando en la lege lata a nuevas realidades laborales.

## 2. Análisis de diversos convenios colectivos del derecho español que realiza López Bedmar:

### 2.1 El convenio colectivo del Grupo AXA: el convenio pionero.

Este convenio en España se transformó en pionero en establecer el derecho a la desconexión digital dentro de la negociación colectiva. Hay que tener en consideración que el Grupo AXA forma parte de una matriz francesa, y es en dicho ordenamiento jurídico laboral donde se conocen los primeros cimientos de la incorporación del derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva.

Lo que propone este convenio, en su artículo 14, teniendo en cuenta los avances tecnológicos y cómo estos han influido en las formas de ejecución del trabajo, trayendo como consecuencias la afectación de la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras del Grupo AXA. A lo anterior, se propone por las partes que firman el Convenio. La necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

### 2.2 El convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

La incorporación del derecho a la desconexión digital en el convenio del sector de grandes almacenes se encuentra en el artículo 27 bis, del cual se pueden extraer siete medidas, las cuales tendrán el carácter de mínimas, con excepción del punto 4.

En el punto 1 se reconoce básicamente el derecho de los trabajadores a no atender fuera de la jornada laboral, incluyendo además permisos, vacaciones, licencias, etc., los dispositivos puestos a disposición por parte de la empresa, a excepción de los casos de urgencia justificada que los trata el punto 3.

Por su parte, el punto 2 estipula que no se realizarán llamadas, envíos de correos o mensajería mediante los dispositivos entregados por la empresa, fuera de la jornada laboral del trabajador, al igual que en el punto 1, pone como excepción las situaciones de urgencia que serán señaladas en el siguiente punto.

Como se mencionó, el punto 3 trata sobre las situaciones de urgencia justificada o de excepciones del punto 1 y 2, en el caso que concurran circunstancias que puedan suponer un riesgo a las personas, pero también las que de forma eventual pueden ocasionar un perjuicio empresarial al negocio. Lo anterior, cuando dicha urgencia requiera adoptar medidas distintas o respuestas inmediatas.

El punto 4, enumera lo que se consideraría como “buenas prácticas”, las que ayudarían a una óptima gestión del tiempo de trabajo, como la programación de respuestas automáticas en los periodos de ausencia con la información necesaria para el receptor del mensaje, la promoción del uso de la configuración de la opción de envío retardado de correos, la realización de reuniones mediante videoconferencias y audioconferencias dentro de la jornada laboral y así se eliminen los desplazamientos innecesarios, asimismo que estas reuniones si son realizadas fuera de la jornada de trabajo, tengan el carácter de voluntarias y de tiempo efectivo de trabajo, etc.

Por otro lado, el punto 5 y 6 desde un rol protagónico de la empresa, abordan las medidas que está implemente sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y, sobre el uso responsable de las TIC, poniendo a disposición todos los medios necesarios, incluyendo personas, información, etc., además complementando lo dicho, establecer protocolos de actuación que mejoren lo ya señalado.

Por último, el punto 7 va dirigido- siempre teniendo en cuenta los derechos estipulados en los puntos anteriores- a que las empresas podrán comprobar que los trabajadores cumplan con sus deberes en el trabajo, mediante la adopción de mecanismos oportunos de vigilancia y control.

Lo que logra regular este convenio, es sin duda un gran avance en la materia de la desconexión digital, enfocada principalmente en lograr la conciliación- por parte del trabajador- de la vida personal y laboral, pero dicha conciliación va a depender de cómo las medidas reguladas en el convenio serán implementadas en la práctica, y como, para evitar abusos se regularan las excepciones que se trataban en el punto 3. Así también, López Bedmar (2025) reflexiona sobre las medidas que reglamenta este convenio, señalando que:

“Aunque fomenta buenas prácticas, estas son recomendaciones más que obligaciones, por lo que se debe examinar el impacto real que tengan. Una mayor especificidad y obligatoriedad en algunos puntos podría fortalecer la protección de los trabajadores frente a exigencias laborales invasivas”. (p.313)

### 2.3 El convenio colectivo de Decathlon España.

El análisis del presente convenio tiene casi las mismas medidas que el convenio colectivo anterior-las primeras cuatro-, las cuales también poseen carácter de mínimas. En lo nuevo, hay que destacar en primer lugar, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital como esencial para la salud y el bienestar de los trabajadores. En segundo lugar —según lo señalado en el punto 4 sobre las buenas prácticas— es que a fin de que el derecho a la desconexión sea efectivo, la empresa va a garantizar que el ejercicio de este derecho no conlleve ninguna sanción, ni que influya de manera adversa en la evaluación del desempeño del trabajador, ni mucho menos en la oportunidad que este tenga de ser ascendido. A propósito, a las nuevas menciones señaladas en el párrafo anterior, el autor indica que estas serían un buen ejemplo de regulación del derecho a la desconexión, asimismo percibe un mayor desarrollo que una simple referencia a lo estipulado en la ley.

No obstante, también analiza puntos débiles y emite críticas al respecto, enfocadas en que pese a lo que logra regular este convenio, el enfoque sigue dependiendo en gran parte del cumplimiento y la voluntad del empleador, lo que podría provocar la limitación de la efectividad de este convenio. Por otro lado, critica la ambigua definición que se da en el punto 3 sobre las excepciones, dejando un gran margen de interpretación que podría ser usado en perjuicio del propio trabajador. Según el autor, aunque el convenio regule sobre la nula posibilidad de un de repercusiones negativas en el ejercicio de este derecho.

En la práctica puede ser difícil garantizar que las evaluaciones de desempeño no se vean influenciadas por el cumplimiento o no de estas expectativas implícitas. La implementación efectiva de estas medidas requerirá no sólo formación, sino también una cultura organizacional que priorice verdaderamente el bienestar de los empleados. (López, 2025, p.314)

#### 2.4 El convenio colectivo de la Ilunion Seguridad.

Este convenio es relativamente reciente (2023) y hace referencia al derecho a la desconexión en el artículo 56.9. Sigue el mismo patrón que los convenios de los puntos 2.2 y 2.3, pero igualmente señala nuevos enfoques, como lo expuesto en el punto 4 que se centra en quienes tienen a su cargo o responsabilidad un equipo de trabajo, los cuales deberán educar a sus subordinados sobre el uso adecuado de los medios tecnológicos, y así lograr la finalidad del convenio, haciendo efectivo el derecho a la desconexión digital. Así también, en el punto 6 señala que, la empresa podrá implementar sus propios procedimientos internos, con la finalidad que estos amplíen, desarrollen y mejoren lo ya regulado en el presente convenio.

Pese a los avances el autor es crítico en el análisis de este convenio, señala que, pese a reconocimiento del derecho a la desconexión, el cómo impacte este derecho dependerá de qué manera estas medidas sean implementadas y supervisadas, así también menciona aspectos que van a debilitar la efectividad de este derecho en el convenio colectivo.

A las críticas ya indicadas en los párrafos precedentes, López Bedmar (2025) sugiere “para que sea realmente transformado, debería incluir definiciones más claras, medidas obligatorias para todas las categorías de trabajadores y un sistema de supervisión robusto que asegure su cumplimiento” (p.317-318).

El autor toca un tema relevante, ya que no basta solamente la regulación del derecho a la desconexión dentro de la negociación colectiva, sino que también que sea abarcado a cabalidad, que no deje cosas a interpretaciones que puedan poner en riesgo el pleno goce de este derecho, que se apliquen sanciones o mecanismos de control a las empresas como ente encargado de velar por el cumplimiento del derecho a la desconexión.

#### 2.5 El convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias.

Aquel convenio incorpora en su artículo 25.10 el derecho a la desconexión digital además regula que los trabajadores que por la naturaleza de este deben tener una mayor disposición y disponibilidad, ejercerán este derecho a la desconexión en las condiciones que se acuerden con la empresa. Dicho tratamiento es muy general y escueto, asimismo pone en riesgo el ejercicio de este derecho para los trabajadores señalados, por su poca claridad y límites en el establecimiento de criterios.

López Bedmar (2025) da su punto de vista, indicando que “para ser verdaderamente efectivo, el artículo debería delimitar las excepciones, garantizar que los acuerdos sean justos y voluntarios, e incluir mecanismos de control que aseguren que el respeto a la desconexión digital no quede subordinado a las necesidades empresariales” (p.318).

## 2.6 El convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas.

Se recoge este derecho a la desconexión en el artículo 17 del convenio, el cual se regula con la finalidad de delimitar entre el tiempo de trabajo y tiempo de descanso, independiente a la modalidad de teletrabajo o no. En lo relevante, reconoce al derecho a la desconexión como “un elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Las medidas tratadas aquí no se alejan a lo que ya han regulado los demás convenios, las diferencias son mínimas. Lo que resulta preocupante es lo que se señala en el punto 5, donde excluye sin fundamentos y sin entregarle las garantías adecuadas, a los trabajadores que permanecen a disposición de la empresa.

Aquí nuevamente se crítica en un convenio la exclusión de este tipo de trabajadores, además de falta de concreción en las excepciones y la falta de mecanismos de control, lo que puede hacer más vulnerable el derecho a la desconexión. Es por esto que, el autor dice que resulta “necesario establecer límites más claros a las excepciones, garantizar que los complementos por disponibilidad no sean una excusa para limar este derecho y reforzar la supervisión y cumplimiento de las medidas por parte de las empresas” (López, 2025, p. 320).

Es decir, el autor hace su recomendación enfocada en que hacer una regulación más completa y clara, así también que los pagos o beneficios que reciben los trabajadores que están a disposición de la empresa por estar “disponibles” no deben ser una forma de restringir o delimitar los derechos fundamentales de los trabajadores, ya que estos independiente de lo pactado, siempre deben estar presentes en la relación laboral. Por último, sugiere reforzar los mecanismos de control a las empresas, considerando que estas en los convenios anteriores no tenían ningún tipo de supervisión en el ejercicio del derecho a la desconexión.

## 2.7 El convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines.

El derecho a la desconexión digital se regula en este convenio en el artículo 16, en el que destaca principalmente es la elaboración de una política interna-por parte de la empresa-dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos. Ahora bien, es una buena medida la ya mencionada, pero muy débil de contenido, muy general, quedando en interrogante muchos aspectos a tratar, dejando la efectividad de esta política a la discreción de la parte empleadora. Para el autor, esta falta de contenido en algunas medidas, acompañada de la ausencia de sanciones, provocan una reducción importante en su potencial para garantizar una desconexión real y efectiva.

Luego del análisis que hace López Bedmar a los distintos convenios colectivos, nos lleva a preguntarnos sobre si ¿es la negociación colectiva el medio más idóneo para poder regular a cabalidad el derecho a la desconexión digital? o ¿basta con sólo establecer el derecho a la desconexión en los convenios colectivos para estar conformes?

Pese a que no existen respuestas correctas, tenemos claridad que la negociación colectiva puede llegar a ser el medio más idóneo si es que la regulación se hace de forma completa, no dejando vacíos o espacios para las interpretaciones por parte de las empresas, centrandose su protección al trabajador como sujeto de la relación laboral más probable de sufrir desigualdades y vulneraciones y, establecer sanciones y medios de control para un real cumplimiento del derecho a la desconexión. Por lo tanto, no es suficiente con solo establecer este derecho, sino darle una regulación de la forma más completa posible.

V. Propuestas de lege ferenda. Formulación de regulación general del derecho a la desconexión digital en Chile y el rol complementario de la negociación colectiva.

La consolidación del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico chileno exige avanzar hacia una reforma legal de carácter general y universal, que supere las limitaciones actuales circunscritas únicamente al trabajo a distancia y teletrabajo. La normativa vigente (especialmente con la introducción del artículo 152 quater J al Código del Trabajo) constituye un avance inicial, pero permanece profundamente insuficiente para garantizar un estándar protector real y efectivo para la totalidad de los trabajadores de la República. En este sentido, cualquier reforma futura debe reconocer que la desconexión digital no es una prerrogativa meramente funcional o instrumental, sino un derecho de naturaleza fundamental

en formación, íntimamente vinculado con el descanso efectivo, la protección de la salud mental y física, la vida privada, la dignidad humana y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

El reconocimiento expreso y general del derecho a la desconexión digital permitiría superar la brecha actualmente existente entre la realidad laboral contemporánea y la regulación legal, que aún responde a paradigmas productivos del siglo pasado. La incorporación de este derecho a nivel normativo general debería como mínimo establecer garantías básicas aplicables a todas las formas de prestación de servicios, sin exclusión ni distinción injustificada. La universalidad es un requisito esencial para evitar que el descanso efectivo dependa de la modalidad contractual, de la existencia o no de teletrabajo, o de la voluntad unilateral del empleador.

#### 1. Reconocimiento expreso y universal del derecho a la desconexión.

En primer término, la futura legislación debiera reconocer de manera explícita y directa que todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato, modalidad de prestación, naturaleza del servicio, poseen el derecho a abstenerse de responder comunicaciones, requerimientos o instrucciones provenientes del empleador fuera de su jornada laboral. Este reconocimiento expreso no sólo otorga certeza jurídica, sino que consolida una garantía que ya se desprende implícitamente del derecho al descanso, pero que en la práctica se ve debilitada por las nuevas tecnologías.

El derecho a la desconexión debe entenderse, por tanto, como un componente moderno y necesario del derecho al descanso. La simple existencia de pausas legales o límites horarios carece de efectividad cuando la cultura organizacional exige, explícita o implícitamente, disponibilidad permanente o respuesta inmediata. De allí que un reconocimiento legal claro constituya un avance indispensable para combatir el menoscabo paulatino del descanso efectivo.

#### 2. El deber empresarial de abstención como garantía estructural

Un derecho de esta naturaleza requiere necesariamente de un correlato en la figura del empleador, expresado en un deber jurídico de abstención. No basta con declarar que el

trabajador puede desconectarse; es imprescindible imponer al empleador la obligación de no enviar comunicaciones laborales fuera del horario pactado, salvo situaciones excepcionales debidamente regladas. Este deber de abstención es el elemento que convierte el derecho en una garantía eficaz y no meramente declarativa.

El análisis forense demuestra que la ausencia de obligaciones claras para el empleador deriva en la ineficacia completa del derecho a la desconexión. Sin un límite concreto al envío de mensajes, correos electrónicos o plataformas de mensajería interna, el trabajador continúa sometido a la presión laboral continua, lo que produce condiciones de hiperdisponibilidad y afecta directamente su salud mental, su vida privada y su bienestar general. En consecuencia, la legislación debería establecer estándares mínimos obligatorios y sanciones proporcionadas, incluyendo medidas de carácter gradual cuando existe conducta reiterativa de incumplimiento.

### 3. Integración del derecho a la desconexión al sistema de prevención de riesgos laborales

La desconexión digital no es únicamente un tema de descanso o límites temporales al trabajo; constituye también un eje central en la prevención de riesgos laborales, particularmente respecto de la fatiga digital, la sobrecarga cognitiva, los trastornos de ansiedad, el estrés crónico y el síndrome de burnout. Por ello, el reconocimiento legal del derecho debe ir acompañado de su incorporación expresa en las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, obligando a los empleadores y a los organismos administradores del seguro laboral a adoptar medidas preventivas específicas.

Lo anterior supone que el derecho a la desconexión se configure no sólo como un límite temporal, sino como una herramienta preventiva estructural, equivalente a un resguardo frente a un riesgo emergente de la revolución tecnológica. La protección de la salud mental del trabajador se convierte así en un componente insustituible del estándar de diligencia empresarial.

### 4. El rol de la negociación colectiva: complementar, no reemplazar

La negociación colectiva constituye un mecanismo idóneo para adaptar los estándares legales generales a las particularidades de cada organización, servicio o rubro productivo. Sin embargo, su papel no puede ser entendido como un instrumento para suplir el silencio

legislativo ni para construir desde cero un derecho fundamental. La ley debe fijar mínimos irrenunciables, dejando a la negociación colectiva el espacio para complementar, perfeccionar y ampliar las protecciones, y no para restringirlas.

La experiencia comparada —particularmente en Europa, donde los convenios colectivos han tenido un rol significativo en la regulación del derecho a la desconexión— revela un fenómeno preocupante: en muchos casos, la negociación colectiva se ha utilizado principalmente para introducir excepciones, flexibilizaciones, atenuaciones y mecanismos de disponibilidad especial, más que para reforzar los límites temporales y las garantías del descanso efectivo. Este patrón muestra que, sin una ley fuerte que establezca un núcleo esencial del derecho, la negociación colectiva puede terminar transformándose en un espacio donde el derecho se rebaja, se relativiza o se diluye.

En Chile, este riesgo es especialmente relevante considerando la desigualdad estructural en las relaciones laborales y el bajo nivel de sindicalización. Por ello, si el legislador no establece límites claros, la negociación colectiva puede convertirse en un terreno fértil para que el empleador promueva la mantención de prácticas de hiperdisponibilidad, disfrazadas de acuerdos “flexibles” o “adaptativos”.

La apuesta debe ser distinta: los sindicatos chilenos deberían enfocar la negociación colectiva en reforzar el derecho a la desconexión, no en relativizarlo. Esto implica que la flexibilización no debiera ser el punto de partida ni el eje estructural del debate, sino la excepción. La regla debe ser la protección robusta del tiempo libre, la salud mental, la vida privada y el descanso. En este escenario, la negociación colectiva se concibe como un espacio de perfeccionamiento del derecho, orientado a crear protocolos de comunicación, delimitar situaciones excepcionales de disponibilidad, garantizar tiempos de descanso continuos y establecer medidas de autocuidado organizacional.

Dicho de otro modo: la negociación colectiva debe operar sobre una base legal sólida, que asegure un núcleo esencial del derecho, de modo tal que cualquier acuerdo colectivo solo pueda reforzar y mejorar las condiciones de ejercicio del derecho, nunca desnaturalizarlo o vaciarlo de contenido.

VI. El principio de no afectación de los derechos en su esencia (Art. 19 N°26 CPR) como límite infranqueable a la regulación colectiva del derecho a la desconexión digital.

Este principio, establecido en el artículo 19 N°26 de la Constitución Política de la República, constituye uno de los pilares dogmáticos de la teoría constitucional chilena y uno de los límites más relevantes a la potestad regulatoria del Estado. Esta garantía, frecuentemente señalada como una cláusula de cierre del sistema de derechos fundamentales en la Carta Magna, cumple la función de impedir que el legislador, la administración e incluso particulares por vía contractual, puedan introducir restricciones que vacíen de contenido los derechos fundamentales, los transformen en meras proclamaciones semánticas o los despojen de las condiciones mínimas necesarias para su ejercicio objetivo.

La garantía de la esencia de los derechos, concebido históricamente para acotar las potestades del legislador en ámbitos clásicos —propiedad, libertad personal, inviolabilidad del hogar, debido proceso—, adquiere especial relevancia cuando se examinan derechos emergentes como el derecho a la desconexión digital, que reconfigura la tradicional comprensión del derecho al descanso y el tiempo libre. El derecho a la desconexión constituye, en términos contemporáneos, la respuesta jurídica a un fenómeno tecnológico que ha difuminado las fronteras entre vida laboral y personal, generando nuevos riesgos psicosociales, nuevas formas de subordinación y nuevas manifestaciones de disponibilidad forzada. En este escenario, la naturaleza de derecho fundamental que la doctrina y el derecho comparado comienzan a atribuirle exige un análisis cuidadoso respecto de qué regulaciones resultan admisibles y cuáles podrían vaciar de contenido su esencia.

Sin embargo, en Chile —donde la regulación legal de la desconexión digital se encuentra limitada al teletrabajo y no contempla un régimen general aplicable a todos los trabajadores— surge la iniciativa de recurrir a la negociación colectiva como mecanismo principal para suplir las lagunas del sistema jurídico. Si bien ello es legítimo y coherente con el rol expansivo que la autonomía colectiva concede, la experiencia internacional demuestra que la negociación colectiva puede transformarse, paradójicamente, en un espacio donde el derecho a la desconexión se relativiza, se fragmenta o se transforma en un catálogo de excepciones, generando un efecto de debilitamiento sistemático que avanza precisamente en la dirección contraria a su finalidad protectora.

En este contexto, el principio constitucional de no afectación en la esencia del derecho se erige como un límite material ineludible para la autonomía colectiva, imponiendo al análisis jurídico la necesidad de reflexionar tanto sobre los alcances de dicho límite como sobre la exigencia de reorientar la estrategia sindical hacia un enfoque que proteja y no sobre flexibilice el núcleo inseparable del derecho a la desconexión.

1. El principio de no afectación del contenido esencial: naturaleza, alcance y proyección en materia laboral

En la Constitución Política de 1980 se consagra esta garantía, destinada a impedir que la regulación legal o administrativa desnaturalice un derecho fundamental. En términos doctrinales, ello implica preservar un núcleo esencial, entendido como aquel conjunto mínimo de facultades, posibilidades de acción, atributos o garantías sin los cuales un derecho dejaría de ser aplicable como tal. La jurisprudencia constitucional chilena ha sostenido de manera consistente que la afectación de la esencia de un derecho fundamental se configura cuando el ordenamiento jurídico, despoja a dicho derecho de los elementos que permiten su ejercicio real y efectivo. En este sentido, se ha precisado que existe una vulneración sustantiva cuando el derecho es vaciado de su facultad principal, de modo tal que la persona titular se ve impedida de ejercerlo libremente o de beneficiarse de su contenido mínimo indispensable.

Del mismo modo, se ha entendido que la esencia del derecho resulta comprometida cuando se eliminan o alteran atributos que le son consustanciales, transformando su ejercicio en una mera apariencia, en una ilusión normativa o incluso, en una carga desproporcionada que contradice su finalidad protectora. Asimismo, la afectación también se materializa cuando se imponen requisitos, limitaciones o formalidades que, pese a presentarse como neutras, terminan por obstaculizar en los hechos su ejercicio, restringiéndolo más allá de lo que resulta constitucionalmente admisible. Finalmente, la jurisprudencia ha puntualizado que la esencia de un derecho se ve igualmente erosionada cuando su defensa o tutela se torna impracticable, ya sea por la imposición de sanciones automáticas, la imposición de mecanismos probatorios excesivos o desequilibrados, o la inexistencia de vías adecuadas de reparación, situaciones que dejan al titular del derecho sin herramientas efectivas para su resguardo y en la práctica, privan al derecho de toda operatividad.

De este modo, la esencia de un derecho opera como un límite infranqueable ante cualquier regulación, incluso la que tiene su origen en acuerdos voluntarios entre particulares. Como ha señalado reiteradamente la doctrina, la autonomía privada —incluida la autonomía colectiva— no puede alterar la titularidad ni el contenido de los derechos fundamentales indisponibles, dado que estos pertenecen a la persona en cuanto tal, no en cuanto sujeto contractual.

En materia laboral, este principio adquiere matices especiales: el contrato de trabajo es, por definición, un contrato de subordinación, donde la capacidad de negociación del trabajador se encuentra limitada estructuralmente. Por ello, la Constitución exige que cualquier regulación (de índole legal, administrativa o convencional) respete el contenido esencial de los derechos fundamentales del trabajador, garantizando condiciones mínimas que no son susceptibles de renuncia, ya sea expresa, tácita o indirecta.

## 2. El derecho a la desconexión digital como manifestación moderna del derecho al descanso y su núcleo esencial

La expansión de las tecnologías de la comunicación ha generado una transformación radical en la organización del trabajo: disponibilidad permanente, hiperconectividad, mensajería instantánea, reuniones remotas, plataformas colaborativas y monitoreo digital. Este fenómeno ha intensificado los riesgos psicosociales y ha alterado el contenido material del derecho al descanso reconocido en la legislación laboral chilena. El derecho a la desconexión digital surge precisamente como una respuesta jurídica a las profundas transformaciones del mundo del trabajo, su finalidad es asegurar que el trabajador conserve espacios reales y efectivos de descanso, en los cuales pueda legítimamente sustraerse de cualquier exigencia profesional o laboral.

De este modo, el derecho a la desconexión busca garantizar que el trabajador pueda no ser contactado fuera de su jornada, pueda abstenerse de responder comunicaciones laborales sin que ello genere perjuicio alguno, pueda disfrutar de tiempos continuos e ininterrumpidos de descanso y, además, quede plenamente protegido ante eventuales represalias por ejercer este derecho. La desconexión, por tanto, no constituye un privilegio ni una concesión del empleador, sino una manifestación moderna del derecho al descanso y de la protección de la salud mental y física del trabajador.

Desde esta perspectiva, el núcleo esencial del derecho a la desconexión incorpora un conjunto de facultades que, por su naturaleza resultan indisponibles, es decir, no se puede renunciar a ellas o reducirlas por voluntad de las partes, pues conforman el contenido mínimo que la Constitución exige resguardar. Entre estas facultades se encuentra, en primer término, el derecho a no recibir instrucciones laborales fuera de la jornada, lo que implica que el empleador no puede válidamente trasladar el ejercicio de la subordinación y dependencia a tiempos que legalmente corresponden al descanso. Asimismo, comprende el derecho a no responder comunicaciones de ningún tipo durante los períodos de descanso, feriados o permisos, de manera que el trabajador no se vea compelido a mantener una disponibilidad permanente.

También forma parte de su núcleo el derecho a no ser evaluado negativamente, sancionado ni perjudicado por ejercer la desconexión, evitando así que presiones implícitas o explícitas desnaturalicen el derecho. De igual forma, incluye el derecho a tiempos mínimos de descansos efectivos, continuos e ininterrumpidos, indispensables para la recuperación física y mental. Finalmente, integra este núcleo esencial el derecho a no ser objeto de monitoreo digital invasivo durante los períodos de desconexión, pues cualquier vigilancia que prolongue el control empresarial más allá de la jornada laboral vacía de contenido la autonomía personal del trabajador.

En consecuencia, cualquier normativa, práctica empresarial o cláusula de negociación colectiva que altere, restrinja o relativiza estas facultades indisponibles afecta directamente el contenido esencial del derecho a la desconexión digital. Al comprometer este núcleo, no sólo se vulnera su finalidad protectora, sino que también se infringe el artículo 19 N°26 de la Constitución, que prohíbe a los órganos del Estado y a los particulares imponer limitaciones que priven a los derechos fundamentales de su esencia o que impidan su pleno ejercicio. En tal escenario, cualquier intento de flexibilización que erosione estas garantías mínimas deviene inconstitucional, pues transforma el derecho en una mera apariencia y frustra su operatividad real en la vida laboral cotidiana.

3. La negociación colectiva como vía de regulación del derecho a la desconexión: posibilidades, ventajas y riesgos.

Ante la evidente insuficiencia del marco legal chileno, actualmente circunscrito al teletrabajo, la negociación colectiva aparece como la vía natural para desarrollar y robustecer el derecho a la desconexión digital, permitiendo, al menos en teoría, que la autonomía colectiva adapte sus contenidos a las particularidades de cada sector productivo, establezca reglas claras y diseñe mecanismos preventivos y correctivos capaces de asegurar un ejercicio real y no meramente formal del derecho. No obstante, el análisis comparado demuestra que, lejos de consolidarlo, muchos convenios colectivos han tendido a erosionar progresivamente su alcance. En efecto, estos instrumentos suelen avanzar en dos direcciones problemáticas: por un lado, la introducción de excepciones amplias cuya vaguedad permite vulnerar en la práctica los tiempos de descanso; y, por otro, la institucionalización de modalidades de disponibilidad permanente, legitimadas bajo discursos de flexibilidad, competitividad o necesidades del servicio, que terminan normalizando la hiperconexión como estándar de desempeño.

Este patrón es observable en países con mayor trayectoria regulatoria, como Francia y España, donde numerosos convenios colectivos sobre la desconexión exhiben una estructura común: dedican más artículos a regular excepciones que a garantizar los descansos propiamente tal; admiten comunicaciones “justificadas”, “razonables”, “esporádicas” o “urgentes”, pero sin definición precisa, dejando a la discrecionalidad empresarial la determinación de su alcance; normalizan la gestión de correos o comunicaciones fuera de jornada bajo mecanismos supuestamente “voluntarios”, aunque condicionados por incentivos económicos o presiones culturales propias de la organización del trabajo; y establecen sistemas de compensación que, en lugar de prevenir la interrupción del descanso, terminan legitimándola como práctica estructural. Incluso incorporan la figura del “trabajador disponible”, categoría que opera como una grieta permanente en la arquitectura normativa del derecho, al reinstalar la expectativa de respuesta inmediata como regla tácita. El resultado neto de estos acuerdos, lejos de consolidar la desconexión, ha sido disciplinarla, matizarla y debilitarla, desdibujando sus contornos protectora y reduciendo su capacidad para resguardar la salud, el descanso y la dignidad del trabajador.

4. La negociación colectiva como espacio potencial de vaciamiento del contenido esencial del derecho a la desconexión

Cuando los convenios colectivos abordan la desconexión desde una lógica centrada en la excepción y la disponibilidad prolongada, se produce un fenómeno análogo al que la jurisprudencia constitucional ha descrito en materia de desnaturalización de derechos fundamentales: el derecho persiste en el plano formal, pero su ejercicio real se vuelve excepcional, condicionado o directamente impracticable. Esta afectación puede desplegarse de múltiples maneras, ya sea mediante la proliferación de excepciones que permiten interrupciones “justificadas” tan amplias que terminan absorbiendo la casi totalidad de las dinámicas productivas; a través de regímenes de disponibilidad extendida que, bajo la apariencia de flexibilidad, expanden de facto la jornada y la carga laboral sin establecer límites claros ni mecanismos de control; o por medio de formas de monitoreo continuo que, aun cuando no ordenan explícitamente responder, permiten inferir la disponibilidad del trabajador y generan incentivos conductuales que neutralizan la desconexión.

A lo anterior se suman evaluaciones indirectas de desempeño que penalizan tácitamente la falta de respuesta fuera de jornada, así como prácticas culturales que desalientan el ejercicio del derecho y producen una renuncia tácita, instalando la idea de que desconectarse constituye un signo de menor compromiso o productividad. Estas configuraciones reproducen, en lo sustantivos los supuestos de menoscabo sustantivo al contenido esencial del derecho identificados por el Tribunal Constitucional: privan al derecho de su facultad principal, impiden su ejercicio efectivo, lo transforman en una ilusión normativa —pues la carga de justificar la desconexión termina recayendo en el propio trabajador— y lo reducen a un concepto meramente semántico, sin vigor material en la experiencia cotidiana de la relación laboral. Desde una perspectiva constitucional, un convenio colectivo que genere cualquiera de estos efectos vulnera el artículo 19 N°26, aun cuando haya sido suscrito voluntariamente por las partes, pues la autonomía colectiva no puede operar como herramienta legitimadora de la erosión del contenido esencial de un derecho fundamental.

5. Límite constitucional a la autonomía colectiva: indisponibilidad del núcleo esencial del derecho.

El principio de no afectación del contenido esencial se proyecta de manera directa e ineludible sobre la negociación colectiva, determinando límites materiales que ni sindicatos ni empleadores pueden traspasar. En este marco, la autonomía colectiva no habilita a las partes para renunciar, reducir o relativizar el núcleo esencial del derecho a la desconexión digital, pues dicho núcleo constituye un mínimo constitucionalmente protegido. Así, los sindicatos no pueden válidamente disponer de esas garantías (ni siquiera con el argumento de obtener beneficios alternativos), y el empleador, por su parte, carece de legitimidad para exigir, promover o incentivar prácticas que mermen el ejercicio pleno del derecho.

Los convenios colectivos, en consecuencia, deben respetar un piso mínimo infranqueable que salvaguarde el descanso continuo, la libertad del trabajador para no responder comunicaciones y la prohibición de cualquier represalia o evaluación negativa por ejercer la desconexión. Las excepciones que eventualmente se regulen, deben ser estrictamente justificadas de manera precisa, acotadas a situaciones verdaderamente extraordinarias y sujetas a mecanismos permanentes de revisión que impidan su expansión indebida. Esta exigencia se vincula con un principio estructural de la teoría de los derechos fundamentales indisponibles: los derechos esenciales no son bienes de los cuales se pueda disponer libremente por las partes, ni siquiera mediante instrumentos privados como la negociación colectiva, porque pertenecen a la esfera de la dignidad humana que la Carta Fundamental reconoce como inabdicable.

En este sentido, la autonomía colectiva cumple una función principalmente expansiva, permitiendo fortalecer derechos, ampliar su contenido, adaptarlos a las características de cada sector productivo, etcétera; pero nunca una función reductiva, que autorice su debilitamiento o reducción a lo meramente nominativo.

6. La necesidad de una reorientación sindical: del énfasis en la flexibilidad hacia la protección del núcleo esencial del derecho.

El análisis comparado demuestra que, en distintos ordenamientos, los sindicatos han adoptado un enfoque contrario al que exige el estándar constitucional. En lugar de blindar el derecho a la desconexión y circunscribir las excepciones a situaciones estrictamente marginales, han terminado negociando la regla a partir de su flexibilización, convirtiendo así la

desconexión en un derecho condicionado, permeable y progresivamente debilitado. Este proceso de atenuación no es accidental: responde a una serie de elementos estructurales que han ido configurando un ecosistema laboral donde la disponibilidad permanente se percibe como un estándar inevitable, incluso cuando ello compromete la esencia del derecho al descanso.

Varios factores explican esta tendencia. La cultura empresarial de disponibilidad continua ha instaurado la idea de que la inmediatez constituye un valor productivo irrenunciable. A ello se agrega el temor sindical de perder competitividad frente a otros sectores o empresas que operan con mayores márgenes de flexibilidad, lo que genera presiones para aceptar condiciones que debilitan la protección al trabajador. También interviene la interiorización, por parte de muchos trabajadores, de dinámicas de autoexplotación y autocontrol, normalizando prácticas que descartan el descanso como derecho y lo conciben más bien como un privilegio sujeto a mérito o a negociaciones internas. Junto a ello, la presión tecnológica y los modelos de productividad basados en la inmediatez contribuyen a naturalizar la hiperconexión, instalando la expectativa de respuesta inmediata como un rasgo funcional de la vida laboral contemporánea. Todo este entramado dificulta que los sindicatos conceptualicen el descanso como un derecho constitucional irrenunciable, desplazándolo a un plano instrumental y negociable.

Frente a este escenario, el enfoque sindical debe transformarse radicalmente. Si se pretende resguardar el contenido esencial del derecho a la desconexión, las organizaciones sindicales deben reorientar su práctica negociadora hacia la protección robusta del descanso y la integridad del trabajador. Esto implica, en primer término, blindar los tiempos de descanso, evitando negociarlos, relativizarlos o subordinarlos a criterios empresariales demasiado amplios o indeterminados. Asimismo, las excepciones deben ser estrictas, objetivas, acotadas y sometidas a mecanismos de control rigurosos que impidan su expansión o abuso.

Es indispensable también revertir la carga de la justificación, de modo que sea el empleador —y no el trabajador— quien acredite la necesidad real y extraordinaria de una interrupción del descanso. A ello debe sumarse la incorporación de indicadores de salud mental y riesgos psicosociales como parámetros centrales en la evaluación de cualquier excepción, para asegurar que la desconexión cumpla efectivamente su función protectora.

Finalmente, resulta crucial eliminar las figuras que perpetúan la disponibilidad ampliada, que constituyen la mayor grieta estructural de este derecho, y concebir la negociación colectiva como un espacio destinado a fortalecer garantías y no a flexibilizarlas.

Esta transformación exige, además, construir una cultura sindical que valore el descanso efectivo como parte esencial de la dignidad laboral. Los sindicatos deben promover la idea de que el tiempo de descanso no es una concesión ni una mera condición de trabajo, sino un pilar estructural de la salud mental, la integridad psíquica y la autonomía del trabajador. Desde una perspectiva normativa, la desconexión digital no es un derecho accesorio ni instrumental: constituye un derecho central que preserva la dignidad humana en el contexto del trabajo contemporáneo. Su debilitamiento afecta directamente el contenido esencial del derecho al descanso y, en consecuencia, compromete uno de los fundamentos más básicos del orden constitucional: la protección integral de la persona trabajadora.

7. Lineamientos para una negociación colectiva que no erosione la esencial del derecho a la desconexión digital.

El derecho a la desconexión digital constituye uno de los desafíos más significativos del constitucionalismo laboral contemporáneo, particularmente en un contexto donde la tecnología expande de manera constante la frontera entre lo laboral y lo personal. La hiperconectividad, la inmediatez comunicacional y los dispositivos inteligentes han desdibujado los límites históricos entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, generando un riesgo real de disponibilidad permanente que afecta la salud física y mental de los trabajadores.

En este escenario, la desconexión digital no puede entenderse como una simple prerrogativa laboral ni como un beneficio accesorio concedido por el empleador: se trata de una manifestación directa de la dignidad humana, íntimamente vinculada con los derechos fundamentales al descanso, a la vida privada, a la protección de la salud y a la integridad psíquica. Su función es reconstruir un espacio inviolable de autonomía personal frente a las exigencias crecientes del mundo productivo, y evitar que la tecnología se convierta en un instrumento de expansión continua del control empresarial sobre la vida cotidiana.

Desde esta perspectiva, el principio constitucional de no afectación del contenido esencial adquiere una relevancia fundamental. Este principio actúa como un límite

infranqueable que impide que cualquier actor regulador —el legislador, la administración o incluso las partes que participan de la negociación colectiva— vacíe o desnaturalice el derecho a la desconexión, reduciéndolo a un régimen de excepciones o a un sistema condicionado que normalice la hiperdisponibilidad. La Constitución obliga a resguardar un núcleo protegido que no puede ser negociado, relativizado ni subordinado a criterios de eficiencia productiva, competitividad o flexibilidad. Cuando la autonomía colectiva opera sin considerar este límite, se transforma en una herramienta de erosión y no de expansión del derecho, debilitando su eficacia práctica y tornando ilusorio su ejercicio.

Por ello, la negociación colectiva debe experimentar una reorientación profunda hacia un paradigma auténticamente protector. En este nuevo enfoque, el núcleo esencial del derecho a la desconexión debe mantenerse como un ámbito innegociable, resguardado de cláusulas que introduzcan disponibilidad tácita o excepciones amplias. La flexibilidad, cuando sea pertinente, debe construirse desde la protección y no desde la renuncia, de modo que las adaptaciones productivas no se traduzcan en cargas que recaigan sobre los trabajadores ni en la dilución de los tiempos de descanso.

Las excepciones, por su parte, deben ser estrictas, objetivas y marginales, aplicables únicamente en situaciones extraordinarias y sujetas a controles eficaces que eviten su expansión. Este marco debe reconocer el descanso como un componente esencial de la dignidad humana, indispensable para la salud mental, la recuperación física y el ejercicio pleno de la autonomía individual.

Solo bajo estas condiciones será posible que el derecho a la desconexión digital cumpla en plenitud su función protectora y que la autonomía colectiva se consolide como una herramienta destinada a fortalecer —y no a debilitar— el contenido esencial de los derechos fundamentales en Chile. Una negociación colectiva que se oriente hacia la protección del descanso permitirá no solo limitar los riesgos asociados a la hiperconexión, sino también afirmar un modelo de relaciones laborales centrado en el respeto de la persona trabajadora como sujeto de derechos y no como recurso permanentemente disponible. De este modo, el constitucionalismo laboral podrá avanzar hacia un estándar más exigente de tutela, acorde con las transformaciones tecnológicas y sociales que caracterizan el trabajo del siglo XXI.

## Conclusiones

El derecho a la desconexión digital constituye, en el contexto contemporáneo una de las expresiones más relevantes de la evolución del derecho al descanso y de la adaptación del ordenamiento jurídico laboral a las transformaciones tecnológicas que han redefinido la organización del trabajo. Más que una simple innovación normativa, representa una reformulación sustantiva de la protección de la persona trabajadora, quien hoy se enfrenta a nuevos factores de riesgo vinculados a la hiperconectividad, la disponibilidad permanente y la difuminación progresiva entre tiempo laboral y la vida privada.

En Chile, pese a que el debate ha ido ganando presencia doctrinaria y legislativa, la configuración normativa del derecho a la desconexión digital sigue siendo aún incipiente y fragmentaria, especialmente por su acotada aplicación en el régimen de teletrabajo bajo la Ley N°21.220. Ello deja sin cobertura a una amplia mayoría de trabajadores y trabajadoras sometidos a los mismos fenómenos de presión comunicacional y exigencia de disponibilidad continua, independientemente de la modalidad en que trabajen.

En este escenario, la insuficiencia regulatoria se traduce en vulnerabilidades reales: extensiones tácitas de jornada, interrupciones de la vida familiar, afectaciones a la salud mental, y un deterioro progresivo de la dignidad del trabajador. La tecnología, aunque facilita la productividad, ha profundizado una cultura organizacional basada en la inmediatez, donde la demora en responder comunicaciones laborales puede interpretarse como desinterés, falta de compromiso o incluso incumplimiento de sus labores. Frente a ello, se vuelve evidente que el derecho a la desconexión no puede quedar reducido a un mero principio orientador; requiere mecanismos efectivos de garantía, fiscalización y sanción. Aquí es donde la negociación colectiva surge —dentro del marco jurídico chileno actual— como el instrumento más idóneo para dotar de eficacia real a este derecho emergente.

La negociación colectiva permite superar la rigidez de la regulación general y aterrizar el derecho a la desconexión en términos compatibles con la naturaleza de cada servicio, los flujos de trabajo propios de cada empresa y las características específicas de cada sector productivo. Su potencial radica precisamente en su flexibilidad: posibilita acordar límites claros de tiempo de desconexión, criterios de excepcionalidad, protocolos de comunicación interna,

sistemas de turnos, compensaciones frente a interrupciones indebidas, y especialmente la creación de mecanismos internos de supervisión y resolución de controversias.

La experiencia comparada demuestra que los modelos más exitosos de desconexión digital —como aquellos desarrollados en Francia, España y ciertos sectores de la Unión Europea— han logrado su efectividad principalmente gracias a su articulación colectiva. No basta con reconocer el derecho; se requiere definir las condiciones de su ejercicio, sus instrumentos de cumplimiento y las consecuencias de su incumplimiento. En ese sentido, la negociación colectiva se configura no sólo como una herramienta de regulación laboral, sino como un espacio de democratización interna del mundo del trabajo frente a los impactos de la tecnología.

Asimismo, este derecho adquiere una dimensión particularmente relevante en el ejercicio profesional del abogado. La práctica jurídica en Chile —tanto en el sector público como el privado—, se ha visto históricamente marcada por una cultura de hiperdisponibilidad, jornadas extendidas, cargas de trabajo crecientes y una noción errónea de excelencia asociada al sacrificio laboral permanente. La normalización del envío de correos, mensajes y solicitudes fuera de horario, sumada a la presión por responder inmediatamente ha contribuido a una dinámica laboral que erosiona el bienestar psicológico de los trabajadores. El derecho a la desconexión digital, proyectado hacia el futuro, podría catalizar un cambio cultural necesario y largamente postergado: la superación de la autoexplotación normalizada como signo de compromiso y rendimiento.

Promover protocolos internos de comunicación, establecer tiempos de descanso continuos y garantizados, y diseñar medidas de autocuidado orientadas a la salud mental, no sólo constituye una exigencia laboral bajo los estándares modernos, sino también un imperativo ético. La labor del derecho en el marco de resguardo de derechos fundamentales es asumir que la dignidad profesional comienza por asegurar la dignidad del operario, la excelencia profesional no puede seguir construyéndose sobre la renuncia al descanso, la sobrecarga crónica, la difuminación de la vida personal o la precarización emocional. La implementación de políticas de desconexión permitiría no sólo proteger la salud y bienestar de los trabajadores, sino también mejorar el desempeño en general.

En definitiva, el derecho a la desconexión digital se presenta como un componente indispensable del derecho al descanso y como una respuesta necesaria a los desafíos que impone la hiperconectividad contemporánea. Su insuficiente desarrollo normativo en Chile exige avanzar hacia un marco más robusto, integral y transversal, que no limite su aplicación únicamente al teletrabajo. Mientras ello no ocurra, la negociación colectiva aparece como la herramienta más efectiva para construir estándares reales de protección, garantizando un equilibrio razonable entre productividad, desarrollo tecnológico y dignidad humana. El fortalecimiento de la desconexión digital no sólo permitirá prevenir riesgos psicosociales emergentes, sino también contribuir a la construcción de un modelo de trabajo más humano, saludable y más justo.

Así, esta investigación permite concluir que el derecho a la desconexión digital, lejos de constituir un concepto accesorio, constituye un desafío central para el Derecho del Trabajo chileno contemporáneo y un adecuado diseño normativo representa una oportunidad valiosa para reconfigurar las relaciones laborales en un sentido más equilibrado y respetuoso. Su consolidación dependerá tanto del avance legislativo como del liderazgo de sindicatos, empleadores y profesionales del derecho, quienes deberán asumir el compromiso de reconstruir las bases de una cultura laboral que reconozca que la verdadera eficiencia sólo es posible cuando se respeta la salud, el descanso y la dignidad de quienes sostienen con su trabajo el funcionamiento de las organizaciones y de la sociedad en conjunto.

## Bibliografía

1. Camós, I y Sierra, A. (Marzo 2021). El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. Scielo.[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50492020000100256](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50492020000100256)
2. López, R. (2025). El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo*, 294-325.
3. Martín Muñoz, M. (2021). Capítulo VI. El derecho a la desconexión digital y su tratamiento en la negociación colectiva. Congreso internacional “Retos interdisciplinarios de la industria 4.0, 80-99.
4. Ayerra Duesca, N. (2022). El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (47). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520>
5. Sentencia del Tribunal Constitucional (2025). Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 2.331 del Código Civil.
6. Ministerio Secretaría General de la República. (2005). Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile (Decreto 100). 17 de septiembre de 2005. *Diario Oficial*, <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>