

Tesina de la Carrera de Derecho para optar al grado académico de Licenciado en
Ciencias Jurídicas

La regulación actual respecto de la Ley N° 21.220 sobre el teletrabajo en relación al derecho de desconexión de los trabajadores no es suficiente.

Valentina Fernanda Leiva Ruiz
María José Olivares Leiva
Profesor Guía Daniela Marzi
Diciembre 2022

Resumen

Esta investigación tiene la finalidad de evidenciar uno de los principales desafíos actuales que afronta el Derecho Laboral específicamente el Teletrabajo, ya que el COVID-19 trajo consigo innumerables consecuencias tanto positivas como negativas para la configuración del trabajo, gracias a las negativas se vislumbra la necesidad de una regulación más exhaustiva en cuando al teletrabajo, ya que anterior a la pandemia, nunca fue una modalidad mayormente utilizada por la sociedad; una vez más, fueron los trabajadores se vieron

afectados por cambio abrupto en donde se infringen sus derechos fundamentales dado los vacíos legales de la fuente normativa chilena, específicamente el derecho al descanso en concordancia al derecho a la desconexión laboral. A raíz de eso analizaremos la normativa chilena (Ley 21.220 y Artículo 22 del Código del Trabajo) en comparación con la legislación comparada, por lo que, llegamos a la conclusión de que nuestra regulación está al debe con el resguardo de esta garantía laboral.

Palabras clave: Teletrabajo, Derecho al descanso, Digitalización, Desconexión.

Índice

1. Introducción	3
2. ¿Qué es el Teletrabajo?	4
3. Derecho al descanso.....	5
3.1 El derecho al descanso en relación con derecho a la desconexión.....	6
3.2 Relevancia e implicancia del derecho a la desconexión.....	8
4. Análisis comparativo de la regulación del Derecho a la desconexión en otros países.....	11
4.1 Ordenamientos de Europa, Francia, España e Italia.....	12
4.2 Ordenamientos Latinoamericanos México, Argentina, Uruguay y Perú.....	14
4.3 Regulación en Tratados o instituciones internacionales (OIT).....	15
5. Legislación chilena (Ley 21.220, artículos del Código del Trabajo)	16
5.1. Crítica a la regulación chilena.....	18
6. Jurisprudencia	20
6.1 Análisis del artículo 22 del Código del Trabajo.....	23
7. Decreto económico dictado por un juez a propósito del derecho a la desconexión laboral...25	
8. Desafíos de la legislación.....	27
9. Conclusión.....	31
10. Bibliografía	32

1. Introducción

Desde hace un tiempo las tecnologías de la comunicación y los medios digitales han tomado protagonismo en la vida cotidiana, hoy en día los aparatos electrónicos son parte de nosotros; incluso, una persona común en estos días no podría salir de su casa sin su celular, ya sea por razones de comunicación o sino también por ocio.

La digitalización ha brindado a la sociedad nuevas herramientas, entre las cuales destaca una modalidad de trabajo que proliferó en Chile en el momento que comenzó la pandemia; entre los efectos del surgimiento de este medio de trabajo, podemos encontrar positivos y negativos. En cuanto a los efectos positivos, nos favorece ya que nos permite mantener contacto para realizar nuestras labores, y que, si bien, los medios electrónicos son utilizados hace años este se masifica y se hace aún más necesario con la llegada de la pandemia de COVID - 19, donde la única opción para seguir conectados en ese momento fue a través de aparatos electrónicos, era la manera de seguir trabajando de forma aislada para así evitar los contagios. En cuanto a los efectos negativos en el área laboral, esta nueva modalidad genera una dificultad, se comenzó a desfigurar la relación laboral típica, dado que, el escenario exigía una nueva forma de comunicación entre empleador y trabajador, esto llevó a la consecuencia de que no se respeten los descansos y por lo anterior, se vulnera el derecho a desconectarse del trabajo, lo que produce un desafío el conciliar la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores, incluso pudiendo llegar a ocasionar problemas de salud mental, estrés laboral u otras enfermedades.

Si retrocedemos en el tiempo, entre las principales conquistas que se logró a partir de la lucha obrera a finales del siglo XIX fueron la remuneración y la jornada laboral, dentro de la última se encuentra el derecho al descanso del trabajador, y, como se mencionó anteriormente se quebranta notoriamente dada la llegada de la pandemia, en donde los descansos ya no comienzan desde el momento en que el trabajador deja el establecimiento de trabajo, sino que, claro, empieza en el término de la jornada, pero con la diferencia que ahora el lugar de trabajo se encuentra en el mismo lugar donde desarrolla su vida familiar, por lo que la línea que la distingue con el trabajo se encuentra mucho más difusa que antes.

El derecho al descanso es un derecho fundamental irrenunciable, que siempre ha existido; hoy en día dada la digitalización de la relación laboral aparece el llamado derecho a la desconexión laboral identificado como una especie, dentro del género que en este caso es el derecho al descanso. Se encuentra reconocido tanto en nuestra legislación interna, en el Código del Trabajo y también

en la legislación externa, específicamente en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, además de otros tratados internacionales que ya veremos más adelante.

En Chile, la Ley N° 21.220 con fecha 24 de marzo del año 2020 viene a modificar el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, introduce el artículo 152 quáter J en el cual se trata el derecho a la desconexión. Antes de esta normativa no existía regulación expresa alguna, y aunque es un progreso, es una reglamentación vaga, ya que, si bien regula este derecho, es necesario establecer parámetros, mecanismos y una fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, para que el empleador respete y a la vez vele por este derecho a la desconexión a partir de ciertos criterios, ya que muchas veces quienes no lo respetan no son los empleadores, sino que son los mismos compañeros de trabajo.

2 . ¿Qué es el Teletrabajo? ¿Qué noción usaremos?

El teletrabajo es un concepto que existía desde hace algunos años, tanto en nuestro país, como en otros ordenamientos internacionales, pero toma una relevancia y surge una masificación de su uso como ya mencionamos con el suceso de la pandemia, por ende, es importante tener en cuenta qué consideramos como teletrabajo, la definición de este y su diferencia con el trabajo a distancia o remoto, para luego ver hacia cual nos inclinaremos para desarrollar esta investigación.

La OIT en su informe de investigación estableció que el teletrabajo puede ser definido como “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (2021: p. 3)

Para identificar qué es el teletrabajo podemos extraer su definición de lo que señala el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo de nuestro país, este dice: *“El trabajo a distancia admite una modalidad que se denomina “teletrabajo”, el cual consiste en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”*. El concepto de teletrabajo está regulado por nuestro ordenamiento, se regula con la promulgación de la ley 21.220 y se define también como “El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de éste fuera del espacio habitual de trabajo,

durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo” (Salazar, 2007: p. 89).

En cuanto al trabajo a distancia también se encuentra regulado en el mismo artículo 152 quáter G, el cual señala “*Trabajo a distancia es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa*”.

Entonces, podemos darnos cuenta que ambos conceptos o estas dos modalidades tienen diferencias, entre las cuales, son el uso de telecomunicaciones; para el teletrabajo es imprescindible tener una conexión vía internet móvil para desarrollar sus labores sólo desde su domicilio, en cambio con el concepto de trabajo a distancia no siempre es así, no siempre es indispensable contar con conexión para realizar sus labores y una respectiva fiscalización.

Ahora, en cuanto a la noción que nos vamos a referir en la presente investigación es el teletrabajo, ya que, este tiene una mayor implicancia respecto al derecho de la desconexión laboral, consideramos que esta modalidad es mucho más invasiva y complicada en cuanto a la demarcación de los límites para el respeto del derecho a la desconexión.

3. Derecho al descanso

El surgimiento del Derecho de Trabajo como disciplina fue gracias a los movimientos obreros, en el marco de la Revolución industrial contexto en donde las jornadas de trabajo bordeaban las 12- 14 horas diarias sin descansar, y de ahí surge la urgente necesidad de regular y limitar las horas de trabajo asegurando un tiempo mínimo para el necesario descanso. (Azocar, 2018: pp. 4-5)

Naranjo define al derecho al descanso como aquel que consiste en no realizar labores fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactados por el empleador a través de medios digitales o electrónicos, sin que el hecho de no hacer o hacerlo cuando quiera o con demora o evada hacerlo; implique una sanción para los trabajadores (2017: p. 51).

La jornada laboral a la que se encuentran afecto los trabajadores y trabajadoras contempla el horario de descanso en donde la persona permanece de cierta manera aislada de los quehaceres laborales, es un derecho que se reconoce en las relaciones laborales, el tiempo para reponer energías y de diversión o distracción, por lo tanto, exige, que se garantice la desconexión respecto del tiempo productivo (Molina, 2017: p 275).

El derecho al descanso es una instancia de la que debe gozar todo trabajador, ya que resulta inhumano que una persona trabaje sin parar, afecta al empleado respecto a su desempeño en su lugar de trabajo, lo que también trae consecuencias para con la empresa, lugar de trabajo o empleador ya que no se obtiene la misma productividad o eficiencia que cuando sí se respeta.

Aquel derecho se encuentra regulado en una gran cantidad de artículos del Código de Trabajo chileno, como por ejemplo el descanso en la jornada de trabajo, el descanso semanal, dominical, vacaciones, entre otros.

3.1 El derecho al descanso en relación con derecho a la desconexión

Con la llegada del COVID-19 la forma de trabajo a distancia se comenzó a proliferar, había que encontrar una nueva forma de seguir con la cotidianidad, continuar con la vida e intentar convivir con la pandemia, las relaciones de empleo tuvieron que digitalizarse completamente, por lo que ahora, el hogar se transforma en un espacio de trabajo al mismo tiempo que un área de descanso, esto trae como consecuencia que la línea divisoria que existe entre estos espacios se difumina, provocando así un cambio en la organización laboral.

Lo anterior ha llevado consigo una problemática en las relaciones laborales, ¿en qué momento los empleados se desconectan del trabajo? Los trabajadores gozan del derecho a descansar, que dentro de esta relación laboral vía remota se reconoce como derecho a la desconexión.

El derecho a la desconexión es una extensión del derecho al descanso, sería una relación de género-especie, en donde el derecho al descanso sería el género y la especie el derecho a la desconexión, se entiende que este último resulta ser una condición necesaria para que las personas que trabajan puedan efectivamente gozar del derecho al descanso y de su tiempo libre (Ferreira, Vera, 2020: p.138).

La conceptualización del derecho a la desconexión se trata de una denominación específica, que pretende tutelar el descanso de los trabajadores. Hablar de desconexión digital se relaciona directamente con la afirmación de que el trabajador tiene derecho a una jornada limitada, significa que los trabajadores tienen derecho a negarse a estar “disponibles para su empleador en los horarios que no se considera jornada y que no devengan derecho a la remuneración o a exigir que el tiempo que sean requeridos o que deban estar disponibles, por algún medio de conexión digital (Ferreyra, Vera, 2020: pp. 131 y 138).

El autor Azocar dice que desde el punto de vista normativo el derecho a la desconexión está estrechamente relacionado con el tiempo de trabajo, limitación de la jornada, el tiempo de descanso intermedio, semanal, licencias, la salud y seguridad laboral, riesgos laborales psicosociales, estrés, así como la conciliación entre la vida privada o personal y trabajo (2018: p. 220)

El derecho a la desconexión suele ser entendido como el derecho que tienen los empleados a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales, fuera de su jornada de trabajo. Se trata de que los trabajadores tengan la posibilidad de decidir su disponibilidad a través de dispositivos técnicos digitales (Azocar, 2019: p. 220),

La garantía en cuestión se puede ver afectada cuando el empleador invade los espacios de privacidad del trabajador, como por ejemplo el enviar correos electrónicos, mensajes por redes sociales o llamadas para realizar labores en sus tiempos de descanso. Esto lleva a que los trabajadores se encuentren “hiperconectados”, sin poder terminar con la jornada laboral aún habiendo finalizado el horario establecido.

Por lo tanto, que el trabajador siga conectado a las herramientas tecnológicas o digitales de forma irregular durante los tiempos de descansos, es una manifestación de la prolongación indebida de la jornada que afectaría a derechos fundamentales como la salud, la conciliación familiar y la intimidad de los trabajadores, lo cual sería sancionable; por ello interviene el derecho a la desconexión digital como un derecho subjetivo limitado y limitable a no responder la comunicación del empleador. Asimismo sostiene que el derecho a la desconexión digital se une a los derechos que refuerzan la constitucionalización del derecho laboral (Pérez, 2019: p.268 y 274).

3.2 Relevancia e implicancia del derecho a la desconexión

La llamada cuarta revolución industrial es la que se identifica con la era de la digitalización de la que estamos siendo testigos, este fenómeno genera cambios en la organización del trabajo e impacta en las condiciones esenciales de la relación laboral, que para efectos del tema en cuestión, nos referimos a la jornada de trabajo. Al permitir que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento, se difumina la línea entre las horas de trabajo y la vida personal (Ferreyra y Vera, 2020: p. 131).

Hoy en día, debido al cambio cultural, como consecuencia del aislamiento social y la necesaria implementación de modalidades flexibles de trabajo, hubo un gran aumento en la cantidad de personas que desarrollan su trabajo de modo online o teletrabajo. Incluso, dada la contingencia, fue imprescindible “seguir con la vida” por lo que el mundo laboral se tuvo que adecuar y buscar la forma de adaptar las relaciones laborales para poder continuar con la actividad empresarial, gracias a esta metamorfosis de las modalidades de trabajo ahora podemos realizar diferentes actividades por vía remota; significó un vuelco y una nueva forma de relacionarse entre las personas.

En Chile, el 87,4% de la población tiene acceso a internet. El 28,9% de los hogares cuenta con acceso solamente a internet fija, el 29,6% cuenta solamente con internet móvil y el 27,2% de los hogares cuenta con a internet fija y móvil (Gobierno de Chile - Subsecretaría de Telecomunicaciones, 2017, p. 15). A nivel nacional, 43,4% de los usuarios de internet apuntan como una razón para tener internet en su hogar es por temas laborales, un 23,8% afirma que los negocios conforman uno de los principales motivos, y un 78,1% afirma que la razón de mantener una conexión en su hogar es por razones de comunicación (Gobierno de Chile - Subsecretaría de Telecomunicaciones, 2017, p. 19). Estos datos demuestran que los chilenos utilizan –principalmente– la internet para el trabajo, lo que incluye las comunicaciones por correo electrónico y redes sociales, y esto representa un nuevo paradigma en material laboral, porque la facilidad de acceso a los dispositivos móviles y computadoras portátiles posibilitan que se lleve el trabajo –obviamente dependiendo del tipo de trabajo– a todos los lugares, independiente de que se esté físicamente o no en las dependencias de la empresa. (Monteiro, 2022: p.7)

Ahora bien, en cuanto a la implicancia del derecho a la desconexión, el teletrabajo que se caracteriza por la deslocalización, la cual presenta importantes inconvenientes: difumina los contornos entre la vida personal y la profesional, con los riesgos que ello implica de adicción al

trabajo y de prolongación de la jornada laboral, favorece la individualización de las relaciones laborales, merma el sentimiento de grupo, de pertenencia a la entidad, e incrementa el aislamiento y la soledad del trabajador. (Pérez, 2021: p.504)

La infracción del derecho a la desconexión puede llegar a significar riesgos para la salud de gran envergadura, como por ejemplo la hiperconectividad, la cual dificulta la atención, la concentración y la eficacia en el trabajo; la fatiga informática ya que estamos plagados de tecnología que va en constante evolución; encima, el teletrabajo y la desconexión podrían fomentar los conflictos familiares, derivados de la intromisión del trabajo en la vida privada, generando estrés (Aragón, 2019: p. 9).

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Español, cuando el trabajo exige concentración, un esfuerzo de atención prolongado, etc., a los que el trabajador no puede adaptarse y de los cuales no se puede recuperar, se habla ya de un estado de fatiga prolongada o fatiga crónica. Este tipo de fatiga ya no se recupera por el simple descanso, tiene consecuencias psicosociales para el trabajador mucho más serias que la fatiga normal, consecuencias orgánicas, físicas y psicosomáticas, tales como irritabilidad, depresión, falta de energía y de voluntad para trabajar, salud más frágil, dolores de cabeza, mareos, insomnio, pérdida de apetito, etc., que probablemente no se sentirán sólo durante el trabajo o al finalizarlo, sino que a veces perduran y se notan incluso al levantarse de la cama, antes de ir a trabajar (Trujillo, 2020, p:10). Todo lo anterior acarrea como consecuencia una desmotivación, falta de energía y menor rendimiento, por lo tanto, afecta la productividad de los trabajadores en las empresas (citado por Serrano, 2019: p.11).

La Oficina Alemana para la Seguridad y Salud en el Trabajo publicó un informe sobre el estrés y el trabajo, y la recomendación 5 del informe “La salud mental en el lugar de trabajo - Posicionamiento Científico” reconoce que una característica central de la recuperación es desconectarse del trabajo después de la jornada. Las interrupciones o reducciones del reposo durante un período más largo generan déficits de recuperación negativos para la salud, además de generar consecuencias negativas para la adecuación entre el trabajo y la vida privada (BAuA - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2017).

“La importancia del estudio está en constatar que el simple hecho de recibir una comunicación (mensaje, llamada telefónica, chat por el Whats.App etc.) ya es suficiente para reactivar la mente del trabajador para sus quehaceres, quebrando la desconexión mental con consecuencias para su salud. Este trabajador puede estar lejos físicamente del establecimiento donde presta sus servicios subordinados al empleador, incluso en su casa, acostado en

una hamaca y tomando un jugo relajante, sin embargo, el quiebre de la desconexión, es decir, la interrupción del espacio de tiempo sin que este trabajador piense en su trabajo o en soluciones para los problemas de sus labores, es lo que le perjudica. No es el descanso físico en sí, que ya estaba tutelado por el derecho al descanso en las leyes laborales, es tener un periodo en que su mente no se activará para temas de trabajo y que podrá concentrarse en otras actividades sociales y familiares, permitiendo al trabajador existir como persona” (Monteiro, 2022: p. 246).

Entre las anomalías que se pueden encontrar en torno a las consecuencias negativas que acarrea la vulneración del derecho a la desconexión en el contexto del teletrabajo es el síndrome del tecnoestrés, que se define como el impacto negativo de las actitudes, pensamientos, comportamientos o fisiología corporal causado directa o indirectamente por la tecnología, el surgimiento de este nuevo síndrome está ligado en gran medida al uso desmesurado de las tecnologías, un inadecuado descanso laboral y un entrometimiento del trabajo en el ámbito privado y viceversa, lo que conlleva a la inexistencia de una efectiva desconexión digital. Si bien, hay que precisar que el estrés generado por el uso de la tecnología, es independiente del lugar en el que se use, es decir, el tecnoestrés puede derivar tanto del trabajo presencial como a distancia (Cuervo, Orviz, Arce y Fernández, 2017: p.169).

También existe otro síndrome llamado túnel carpiano, el que padecen las personas que digitan mucho tiempo en el celular, presentan daños a la visión por la exposición a pantallas retroiluminadas, problemas de ansiedad y aislamiento social, sedentarismo, daños al sistema nervioso: como la fatiga, vértigo o insomnio, y la nomofobia que es el sentimiento de ansiedad, inseguridad y angustia cuando alguien se queda sin su celular, por haberlo olvidado en algún sitio específico o por quedarse sin batería (King, Nardi, & Cardoso, 2017).

La principal consecuencia que trae aparejada el hecho de que los trabajadores sufran de estrés laboral es la reducción de productividad, que puede llegar a generar una mala salud física y mental al trabajador provocando absentismo laboral. Estos riesgos están asociados directamente al entorno laboral y su desempeño en el lugar de trabajo, de manera que el estrés laboral se genera por una carga excesiva en el lugar donde se presta su cometido laboral, y además puede ocurrir que el trabajador pueda tener incluso mala relación, bien con algún superior, o bien con algún compañero (Cuervo, Orviz, Arce y Fernández, 2017: p.168).

Asimismo, existe otro factor riesgo que podemos advertir, el que puede conllevar riesgos que deben preverse y prevenirse, como el aislamiento (en particular para las personas que viven solas) y la pérdida de contacto con los compañeros de trabajo. (Guía Práctica OIT, 2020: p.1)

Por tanto, el derecho a la desconexión digital de los trabajadores se perfila como un aspecto clave para el trabajo propio de la era digital, donde las garantías de seguridad y salud, sólo quedarían fortalecidas con la incorporación de nuevos límites, un cambio de mentalidad y una regulación específica (Pérez, 2021: p. 524).

4. Análisis comparativo de la regulación del Derecho a la desconexión en otros países.

Nuestra legislación ha tomado como referencia la regulación extranjera en varias áreas y el Derecho Laboral no ha sido la excepción, ya que países como Francia han sido los pioneros en la regulación del derecho a la desconexión respecto al teletrabajo, este país junto a otros como lo son Italia y España han tutelado este derecho con propuestas de proyectos novedosos, poseen ordenamientos que presentan diferencias y similitudes que abordaremos a continuación.

4.1 Ordenamientos de Europa, Francia, España e Italia

Como ya mencionamos anteriormente Francia fue el primer país en regular este derecho a través de la ley denominada la “*Loi El Khormi*”, desde el año 2017 se reconoce el derecho a la desconexión laboral, en las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores activos y el nombre de esta ley se debe como tributo a la persona quién impulsó su dictación, la ministra del trabajo Myryam El Khomri (Camós y Sierra, 2020: p.5).

Lo que se puede destacar del ordenamiento jurídico Francés es que no define lo que es el derecho a la desconexión, sino que interpreta su contenido a partir de un convenio colectivo entre el empleador y los trabajadores, el que debe establecer la modalidad en cómo se ejecutará este derecho y hacer referencia a los “dispositivos” que regularán el uso de las herramientas digitales. 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 cual estará sujeto a la opinión del comité de la respectiva empresa. La política propuesta por el empleador debe contener actividades de formación y sensibilización sobre el uso razonable y adecuado de estas herramientas digitales tanto de parte de los trabajadores como empleadores (Azocar, 2019: p. 9).

Un ejemplo en la jurisprudencia francesa donde se reconoce el derecho a la desconexión fue cuando el Tribunal Francés de la Sala Social, mediante Casación de fecha 17 de febrero del 2004, N° 01-45.889, Jurisprudencia social Lamy, N° 142, en el caso de un conductor de una ambulancia, que no respondió las llamadas hechas por su empleador, fuera del horario de trabajo

y fue despedido por negligencia grave por negarse a prestar sus servicios y poner en peligro la vida de las personas; falló considerando que un trabajador no puede ser sancionado cuando no conteste su teléfono fuera de su horario de trabajo (2017: p. 7-8).

Ahora bien, España toma como referencia a Francia y desde finales del año 2018 regula este derecho en la ley orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. En esta ley específicamente en su artículo 88 reconoce y contiene el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, en donde se busca resguardar el respeto de los periodos de descanso, a los permisos, las vacaciones y la conciliación de la actividad laboral con la vida familiar y personal. (Camós y Sierra, 2020: p. 4).

El punto que llama la atención es que se establece que en suma a lo anterior, el empleador tiene la obligación de elaborar una política interna que defina las modalidades de ejercicio del derecho y acciones de formación y sensibilización de las herramientas tecnológicas, la cual debe ser consultada a un comité; es lo mismo que establece la regulación francesa, pero con la única diferencia de que en España se le da un mayor énfasis a el derecho a la intimidad.

Por último, Italia incorpora el derecho a la desconexión en su ordenamiento en el año 2017, lo regula como “trabajo inteligente”, se reconoce como nuevas formas de prestación de servicios ya que son realizadas por medios tecnológicos pero fuera de la empresa. Se puede evidenciar que Italia regula de manera distinta en comparación a los dos países analizados anteriormente, porque la legislación italiana exige un acuerdo expreso entre el trabajador y empleador cuando el trabajo es realizado fuera del lugar de trabajo y este necesita de medios tecnológicos para poder realizar este trabajo a distancia, límites que son indispensables para respetar los derechos de descanso de los trabajadores (Azocar, 2019: p. 9).

Lo que podemos destacar de estos ordenamientos jurídicos que regularon con anterioridad este derecho a nuestra legislación, es que a través de negociaciones colectivas se deben implementar políticas internas que se avoquen a la protección del derecho a la desconexión, que se genere un diálogo entre trabajadores y empleadores para lograr la conjugación de tres aspectos fundamentales en la vida de todo trabajador: 1) su derecho a la conciliación familiar y laboral, 2) el tiempo de trabajo y 3) la prevención de riesgos laborales (Torres García, 2020: p. 246).

Existen algunas experiencias empresariales de marcas tales como Volkswagen, BMW, AXA, Daimler- Benz, Michelin, entre otras, en donde internamente existen normas que regulan el derecho a la desconexión de los que pertenezcan a dichas empresas.

Por ejemplo Volkswagen 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, los trabajadores pueden enviar correos electrónicos 30 minutos antes y después de iniciada - concluida la jornada laboral. Luego las medidas adoptadas por Daimler- Benz, cuando les envían correos a sus trabajadores durante el periodo de vacaciones, se responden automáticamente que se encuentra de vacaciones. Por su parte, la empresa BMW en el año 2014 llegaron a un acuerdo con los representantes sindicales en donde puedan tener un registro del tiempo que fue trabajado fuera de sus instalaciones sus empleados para que así sean compensados de alguna manera. Por último, la empresa de seguros AXA de España con fecha 21 de julio del 2017 arribaron a un acuerdo colectivo, incorporando un instrumento que por primera vez en España se reconoce el derecho a la desconexión digital que tienen los trabajadores para no contestar correos fuera de su horario laboral (Azocar, 2019: p. 10-11).

Como podemos ver, estas medidas de las empresas mencionadas anteriormente son de hace varios años, pero hay que tener en cuenta que en la actualidad tenemos una conexión aún más fuerte con los medios tecnológicos, lo que nos puede llevar a una mayor hiperconectividad, por lo que es urgente incorporar como las medidas aplicadas por estas marcas pioneras en esta materia.

4.2 Ordenamientos Latinoamericanos México, Argentina, Uruguay y Perú

Cabe mencionar que en estos países está tomando cada vez más importancia y relevancia este derecho como consecuencia de la pandemia generada por la irrupción del COVID-19, lo que los lleva a tomar medidas apresuradas y a la vez eficaces por la administración de cada ordenamiento.

En cuanto al ordenamiento Uruguayo, en el año 2017 se presentó un proyecto de ley ante la Cámara de Senadores denominado "*Derecho del trabajador a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral*", en el artículo 2 de dicho proyecto se encuentra una definición del derecho a desconectarse,

lo que es una novedad a nivel latinoamericano e incluso en comparación con los ordenamientos Europeos, ya que, en Francia no se contemplaba una definición de este derecho (Azocar, 2019: p.9).

Ahora bien, la ley N° 19.978 sobre el Teletrabajo en Uruguay fue promulgada en agosto del año 2021, reglamentada por el decreto N 86/022 de marzo del presente año, en esta se regula el concepto de teletrabajo, el ámbito de aplicación, definición de “teletrabajador”, lugar en donde se desarrolla el trabajo, jornada laboral del teletrabajador, herramientas y equipos para el teletrabajo, el derecho a la desconexión, entre otras cosas, pero lo que más nos llamó la atención es que se regulan principios rectores para la aplicación de esa ley, los cuales son, Voluntariedad, Reversibilidad, Igualdad, No discriminación y Fomentodel Empleo, lo que consideramos que es bastante innovador y moderno incluir estos principios, ya que pueden sentar una base o un apoyo importante en la relación laboral entre empleador, empleado y compañeros de trabajo.

Respecto de la normativa de Argentina, hay que hacer alusión a la ley N° 25.800, que ratifica el Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 2003, que se refiere al trabajo a domicilio, promoviendo la igualdad de condiciones de los trabajadores que desarrollen modalidades de trabajo a distancia respecto al desempleo presencial de tareas, (Ferreyra, 2020: p. 138). En dicho proyecto de ley N° 27.555 del año 2020, en su artículo 102 bis regula el concepto de teletrabajo, y en su artículo 5 contiene la definición en donde señala *“La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.”*

Un dato que nos llamó la atención es que a nivel Latinoamericano los argentinos y los chilenos, son los que encabezan el porcentaje de burnout por una encuesta (“Burnout 2022”) realizada por el equipo Bumeran, en donde un 86 por ciento de los encuestados argentinos dice sufrir síntomas y un 82 por ciento los chilenos, por lo que se encuentran sobre la media que es un 81 por ciento a nivel regional, debajo de esta media quedó los panameños con un 78, ecuatorianos un 74 y los peruanos con un 66 (Cooperativa, 2022).

En cuanto a México el Senado aprobó un proyecto que adiciona el artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de desconexión digital en el ámbito laboral, con fecha del 2020, y en este artículo único señala *“Las y los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a efecto de que les sean garantizados, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*

La regulación y modalidades para el ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, privilegiarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su caso, a lo acordado entre el patrón y los representantes de las y los trabajadores.” Esta normativa es muy similar a como lo regulan los ordenamientos Europeos, en cuanto a la negociación colectiva.

Por último, en cuanto al ordenamiento jurídico Peruano ha positivado este derecho mediante el Decreto de Urgencia N° 127/2020 en noviembre de ese año, para proteger el derecho a la jornada laboral máxima, reconocido en el artículo 25 de la Constitución Política Peruana, en este decreto se reconoce el derecho a la desconexión digital de los trabajadores que realizan trabajo remoto, la cual, es una obligación para el empleador respetar este derecho.

4.3 Regulación en Tratados o instituciones internacionales

Si bien es cierto, que el derecho a la desconexión laboral existía hace años, pero dada las circunstancias, con la llegada de la pandemia, desde el año 2020, la regulación de este derecho tomó una importancia trascendental, ya que se transformó en uno de los principales efectos que devinieron de la pandemia en el ámbito laboral.

Dentro de los Tratados Internacionales en los que se consagra el derecho al descanso podemos encontrar la Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre; Convención de los Derechos del Niño; Convenio N° 1 de la OIT “Convenio sobre las horas de trabajo (industria)” y el N° 30 o Convenio sobre las horas de trabajo relativas al comercio y oficinas, todos ellos ratificados por Chile.

En cuanto a esto en Tratados Internacionales podemos referirnos a que se consagra el derecho al descanso respecto de la jornada laboral, sin embargo, no recogen del derecho a la desconexión individualizado como tal, en la mayoría se regulan nociones básicas que conducen a ejercer este derecho, esto es, los periodos de descanso del que deben gozar los trabajadores, como por ejemplo el semanal, las vacaciones, pero nada de referencia explícita se hace en cuanto a la desconexión como tal.

Sin embargo, la OIT ha elaborado una guía práctica del año 2020, la cual tiene como finalidad de ofrecer recomendaciones prácticas para lograr un teletrabajo eficaz, que sean aplicables a una amplia gama de actores, brindar apoyo a los responsables de la formulación de políticas en la actualización de las políticas existentes y proporcionar un marco flexible mediante el cual tanto las empresas privadas como los organismos del sector público puedan elaborar o actualizar sus propias políticas y prácticas de teletrabajo (Guía OIT, 2020: p. 1).

5. Dónde está regulado en nuestra legislación

Se encuentra regulado en la Ley 21.220 ¿Cómo surge esta regulación? *“El 8 de agosto del año 2018 el Presidente de la República, Sebastián Piñera, envió un mensaje a la Cámara de Diputados, sometiendo a su consideración un proyecto de ley para modificar el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Este proyecto de ley estuvo paralizado hasta el 17 de marzo del año 2020, fecha en que el Ejecutivo emitió el mensaje N° 14-368 para hacer presente la urgencia de discusión inmediata del proyecto de ley, debido a la emergencia sanitaria que afecta al mundo y al país, para “permitir que la prestación de servicios del trabajador se realice fuera de las instalaciones de la empresa mediante las modalidades de contrato de trabajo a distancia o teletrabajo. Finalmente, la ley N° 21.220 que modificó al Código del Trabajo en materia de teletrabajo y trabajo a distancia fue promulgada el 24 de marzo de 2020 y publicada el 26 de marzo de 2020, texto legal que regula, entre otras materias, el contenido y alcance del teletrabajo”* (Bastias y Neira, 2021: p. 14).

Como ya se ha mencionado a lo largo de esta investigación, la pandemia fue un fenómeno que trajo consecuencias para la sociedad, el teletrabajo, era considerado como una modalidad sumamente atípica de trabajo, se convirtió de la noche a la mañana en una especie de comodín para que las empresas pudieran continuar con su actividad económica y productiva (Ferreira y Vera, 2020: p. 59).

En Chile, se positiviza el trabajo a distancia y teletrabajo en el Capítulo IX encontramos la regulación en el artículo 152 quáter J, inciso sexto de la Ley 21.220:

“tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. Art. 152 quáter K, caput y n° 6: además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente: el tiempo de desconexión.”

A continuación se va a proceder a analizar el artículo citado precedentemente. Se concluye que el derecho a la desconexión en el contexto chileno comprende el derecho a no ser vigilado por videovigilancia o geolocalización fuera del horario de trabajo. También se refiere al hecho de “no estar obligado a responder comunicaciones”, en lo que respecta a no contestar mensajes, correos electrónicos y/o llamadas telefónicas o de videoconferencia fuera del horario de trabajo, en fin, cualquier medio de comunicación por el que el trabajador pueda ser recurrido (Monteiro, 2022: p. 17).

Lo siguiente, es que una persona, al recibir cualquier mensaje o tipo de comunicación, vuelve a pensar en el trabajo, se quiebra el descanso mental del trabajador (Monteiro, 2022: p. 17); incluso en nuestro país, entre las principales enfermedades que dan origen a una licencia médica, son de origen psicosocial, que se deriva precisamente en el derecho a existir que tiene el trabajador, no hay momento en que se pueda desconectar al cien por ciento de su trabajo (Gobierno de Chile - Superintendencia de Seguridad Social, 2019).

Luego, se debe entender que el derecho de no responder obligatoriamente se condice con el deber del empleador de no enviar comunicaciones por cualquier medio digital a sus trabajadores fuera del horario de trabajo, incluso, podemos decir que el empleador no debe simplemente utilizar algunos medios para hacer efectivo este derecho, sino que debe comprometerse, dada las consecuencias que pueden acaecer de la no observancia ni promoción del derecho a la desconexión. (Monteiro, 2022: p. 17).

El reglamento jurídico laboral chileno dictamina la obligación por parte de todas las empresas de redactar un reglamento interno de Higiene y Seguridad, independiente del número de

trabajadores, previsto en el artículo 67 de la Ley N° 16.744, en donde se establecen los requisitos, obligaciones, prohibiciones y sanciones a las cuales todos los trabajadores están sujetos en relación al trabajo (Monteiro, 2022: p. 17).

Existe además, en nuestra legislación la sanción de una multa administrativa en el documento “tipificaciones de hechos infraccionales y pauta para aplicación de multas administrativas” en el caso de que empleador envíe comunicaciones, llamadas, requisiciones, entre otros, es una sanción por el incumplimiento del derecho a la desconexión (infracción 1600-i) (Gobierno de Chile - Dirección del Trabajo, 2020: p. 140).

5.1 Crítica a la regulación chilena

Para comenzar este acápite de nuestra investigación, haremos referencia a una mitología griega que hace alusión Rodrigo Monteiro en su análisis sobre la configuración de este derecho en la normativa chilena, esta mitología es sobre Procusto también denominado el “estirador” o “controlador”, este personaje era un bandido que estaba encargado de una posada en Ática (una región al sur de Grecia), tenía una casa en la colina en donde les ofrecía alojamiento a los viajeros que estaban cansados, les brindaba comida y un lugar para dormir, mientras ellos dormían en este lecho de hierro Procuro verificaba que el invitado calzara perfecto, ya que, si este no encajaba en el lecho lo ataba de manos y pies procedía a quebrar sus extremidades para que se adaptara a la medida, por el contrario, si el viajero era más pequeño, lo estiraba para que quedaran del tamaño exacto del lecho (Monteiro, 2022: p. 4).

¿Por qué mencionamos la mitología griega de Procusto? ¿Qué tiene que ver con la legislación chilena? Es una crítica, finalmente, cuando utilizamos antiguas normas laborales que fueron creadas para otras condiciones o situaciones, intentamos adaptarlas a la fuerza, no necesariamente pueden ser aplicables a las circunstancias actuales, de la misma manera en como lo hacía Procusto en su época, por tanto, es urgente y necesario realizar cambios legislativos que sean eficientes para proteger el derecho a la desconexión, ya que como expondremos a continuación consideramos que su regulación y su tutela para los tiempos que estamos viviendo, es insuficiente (Martínez, 2020: p. 69).

La implantación y el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en el mundo laboral ha alterado la manera tradicional de prestar servicios y quizás los mecanismos normativos no se han adaptado a la misma velocidad. Como se ha adelantado, bajo la forma tradicional de organización del trabajo tanto el lugar de prestación laboral como el

tiempo dedicado a las labores propias del puesto estaban bien definidas e identificadas tanto para el empresario como para los propios trabajadores (Cuervo, Orviz, Arce y Fernández, 2017: p. 166).

Ya sabemos que este derecho laboral está positivado por la ley número 21.220 del año 2020, es importante ahora cuestionarnos si es suficiente esta regulación o no. Precisamente a los que nos compete en relación a la desconexión laboral, el artículo 152 quater letra J inciso número 6. En primer lugar, este artículo, si bien regula el derecho a la desconexión laboral, no define lo que es, lo cual podría generar distintas interpretaciones para este, ocurre de igual manera en cómo Francia y España, estos no lo definen, lo que ocasiona un concepto amplio.

En segundo lugar, claramente se reconoce el derecho a la desconexión pero se infiere que es solamente hacia el empleador, y ¿qué pasa con los trabajadores que son colegas? ellos también pueden ser autores de interrumpir periodos de descanso. Es menester que la legislación involucre sanciones tanto hacia los empleadores, superiores jerárquicos - relación vertical ascendente- como por colegas de trabajo -esto es horizontal-, ya que la vulneración del descanso por cualquiera de esos dos actores (Aguilera, Cristóbal, 2019: p. 18).

En tercer lugar, cuando se refiere al reglamento interno que deben tener todas las empresas de Higiene y Seguridad, respecto al derecho a la desconexión, es importante incluir mecanismos preventivos y represivos que repudien la inobservancia del derecho. En cuanto a los preventivos, establecer parámetros e implementar reglas en las que todos sean parte a través de negociaciones colectivas, tal como en los países extranjeros, es necesario potenciar el respeto a los derechos ya que finalmente todos los sujetos de la relación laboral se ven afectados tanto el empleador que no se desconecta como al empleado a quien fue dirigida la comunicación.

Hay que tomarlo desde el punto de vista en que sea una obligación empresarial el adoptar una política interna sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales que garantice el descanso, la salud y la conciliación de los trabajadores. (Pérez, 2021: p. 502)

En este aspecto, la dimensión preventiva tomaría un gran protagonismo, a través del establecimiento de políticas de prevención de riesgos laborales que pasa por el reglamento interno de la empresa, como de manera directa, calificando como enfermedades profesionales, las patologías derivadas del uso incorrecto y abusivo de los dispositivos tecnológicos (Torres García, 2020: p. 247).

Los mecanismos represivos como efecto de la inobservancia del derecho a la desconexión también podrían estar incluidos en aquel reglamento interno que se hace alusión anteriormente,

finalmente, puede ocurrir que se infrinja y que incluso, a través de las negociaciones colectivas puedan establecerse sanciones de común acuerdo. Podría ser, incluirla dentro de las obligaciones que deben cumplir ambos sujetos en la relación laboral, incluso, considerando el despido como una de las sanciones derivadas del incumplimiento o más bien, por transgredir el reglamento interno. Para que sea la desvinculación de la empresa, considerada como una de las consecuencias más graves dentro de las medidas disciplinarias que se puedan tomar, habría que elevar aquel incumplimiento a un carácter esencial.

En cuarto lugar, hay que considerar que la institución del teletrabajo fue introducida de una manera precipitada, lo cual ha exigido que tanto empleadores como trabajadores se adecúen rápidamente a esta situación imprevista, lo que implica un proceso de adaptación que puede generar situaciones conflictivas entre los actores laborales (Bastias y Neira, 2021: p. 5). Así mismo se ilustra en la mitología griega de Procasto, ya que finalmente, no existe una normativa completamente idónea, dejando a discreción, muchas veces de los jueces asuntos en los que existen lagunas sobre la configuración de este derecho, su forma de aplicación y la manera en cómo se puede vulnerar. El principal problema que acarrea es que al intentar proteger el derecho a la desconexión, estirando la legislación a puntos que no han sido tratados, puede generar todo lo contrario.

En quinto lugar, y cómo última reflexión sobre la legislación, es desde una perspectiva mucho más global, ya que la normativa chilena ampara únicamente a teletrabajadores y trabajadores a distancia pero, ¿qué pasa con los demás trabajadores? Aquellos que se encuentran situados en el área pública o privada se encontraban desprotegidos (Bastias y Neira, 2021: p. 5). A pesar de que los trabajadores que asisten a un lugar de trabajo que se encuentra en una zona diferente a la que viven, podemos decir, hogar, igualmente se ven afectados por la infracción de su derecho a la desconexión; al día de hoy, la mayoría de las personas contamos con aparatos electrónicos que nos mantienen conectados, por lo que aunque no se encuentren dentro del concepto de teletrabajo o trabajo a distancia, de todas maneras pueden verse dañado su derecho a la desconexión.

6. Jurisprudencia

A pesar de no existir al día de hoy un gran número de sentencias que se refieran al derecho a la desconexión, esto, debido a que el teletrabajo aparece como un fenómeno que se ha proliferado

recientemente, es decir, desde hace un par de años, analizaremos dos sentencias que en uno de los puntos de la demanda mencionan y desarrollan el derecho en comento.

En cuanto a la primera, con fecha el día 10 de abril del presente año, ante el juzgado de letras del trabajo de Temuco, el demandante interpone denuncia por tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y en subsidio demanda por despido injustificado contra Easy Retail S.A, ya que se sustenta de parte de la empresa que fue por necesidades de esta basadas en el artículo 161 del Código del Trabajo. El trabajador era Coordinador de mantenimiento zona sur, su separación de la empresa fue injustificada porque cuando ocurrió el suceso fue contratada otra persona en su lugar. (J.L.T Temuco, Reschke/Lugo)

Cabe agregar también, que el trabajador alega acoso y vulneración laboral en contra de su integridad psíquica, física y dignidad personal, en relación a su prestigio profesional y su salud mental, da una serie de argumentos, entre los cuales, el empleador a través del sub gerente, envía una serie de correos electrónicos con exigencias en horarios que no corresponden, lo cual era invasivo de la intimidad y la vida familiar de este, sin ningún respeto al descanso (ya que eran enviados en días sábados y domingos) y a la desconexión laboral, de la misma forma también enviaba mensajes vía whatsapp, el trabajador debía realizar cursos de capacitación fuera de su horario de trabajo y por último fue cambiado su lugar de trabajo a la ciudad de Temuco, sobre exigiendo un rendimiento físico materialmente imposible, de modo que el regreso a su hogar era en horas inciertas, para luego presentarle al trabajador una ausencia de compromiso (J.L.T Temuco, Reschke/Lugo).

Asimismo, el trabajador solicita una indemnización por daño moral por vulneración de derechos fundamentales avaluada en \$10.000.000, dentro de este monto individualiza los conceptos de este, y dentro del total se encuadra pago de horas extraordinarias, por exceder las horas extraordinarias, y dentro de los derechos fundamentales afectados se hace alusión al artículo 152 quáter letra J (J.L.T Temuco, Reschke/Lugo).

Sin embargo, el tribunal señala que no se encuentra acreditado ninguno de los supuestos en que funda su tutela la parte demandante, ya que por un anexo se encontraba exento de limitación de jornada laboral por ejercer sus funciones sin supervisión directa e inmediata, y también hace alusión a que hay comunicaciones cercanas a las 10 la noche o incluso una a medianoche, lo cierto es que aparecen contestados al día siguiente y no precisamente a primera hora, pero si hubo una

prueba que acredita que hubo conversaciones a deshoras, pero el tribunal considera que no puede extraerse como una constante de interrupción de un descanso reparador o una sobrecarga laboral sin justificación, considerando que la función del actor era estratégica, pues estaba a cargo del funcionamiento operativo de nueve sucursales al sur de Chile, que podría haber sido una urgencia extraordinaria que justamente sostuvo uno de los testigos. (J.L.T Temuco, Reschke/Lugo)

Es por lo anteriormente explicado y algunos fundamentos más que invoca el tribunal, que lo lleva a rechazar la denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

En cuanto a la segunda sentencia por analizar, con fecha 11 de febrero del presente año, ante el tribunal 1° Juzgado de letras de Santiago, el demandante interpone denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y daño moral; además de la acción por despido injustificado, improcedente, indebido y cobro de prestaciones laborales. Se señala que se decidió someterse a una rebaja de sueldos al personal administrativo. Sin embargo con el transcurso de los meses, la demandada advirtió que no había sufrido pérdidas, ya que, el negocio iba bien, decide comunicarle en una reunión de oficina a la cual asisten todo el personal que se dejaría sin efecto dicha rebaja de sueldos, ya que, la empresa seguía facturando en los términos propuestos para el desarrollo y cumplimiento de metas propuestas para el año 2020. Así sostiene que queda en evidencia que la causal de necesidades de la empresa, en los términos invocados por la demandada, resulta a todas luces falsa (1° J.L.T Santiago, Bernales/Parraguez y Marin Abogados Uno SPA).

Respecto al derecho a la desconexión laboral, el demandante señala que la obligación de respetar su horario laboral fue quebrantado, agrega que al no responder todos los correos enviados generó una molestia y disconformidad de parte de su empleador lo que produjo su futuro despido, empleando y sacando provecho de la figura “causal de necesidad de la empresa” (1° J.L.T Santiago, Bernales/Parraguez y Marin Abogados Uno SPA).

Estos correos electrónicos eran enviados en sábados y domingos en horarios de madrugada, lo que produjo una situación tensa para el trabajador que no le permitía poder descansar y desconectarse del trabajo en sus tiempos libres, provocando una situación constante de preocupación y estrés, causando un daño psíquico y físico. Para complementar todo esto, cuenta incluso el trabajador un par días antes de cumplir el año le solicita a la jefatura cuatro días de vacaciones y la respuesta de parte de esta es que no, debido a que, había mucho trabajo. El 29 de enero le comunican el término de la relación laboral generando un cuadro de estrés y ansiedad, lo

que deviene en una cita con un psiquiatra (1° J.L.T Santiago, Bernales/Parraguez y Marin Abogados Uno SPA).

El tribunal destaca que el denunciante no ha propuesto en su denuncia un relato que dé cuenta de una vulneración de derechos fundamentales con ocasión de su despido; por lo que afirma que el denunciante carece de legitimación para ejercer la acción por despido vulneratorio, también agrega que es importante tener en vista el anexo de contrato de trabajo celebrado por las partes con fecha 2 de mayo de 2020, en virtud del cual se pacta un acuerdo transitorio de teletrabajo, en cuya cláusula séptima se estipula que el profesional presta sus servicios sin supervisión superior inmediata, por lo que continuará excluido de las limitaciones de la jornada de trabajo. Sin perjuicio de ello, las partes acuerdan que durante la jornada diaria, el empleador garantizará al profesional un período de desconexión de 12 horas. Y por último el tribunal destaca que si bien hay antecedentes de conexión en horario y días inhábiles, un gran grupo de ellos encuentran su justificación, por tanto, esta sentenciadora estima que no concurren indicios suficientes para estimar que la demandada hubiere infringido el derecho a la integridad física y psíquica del trabajador, por un exceso de carga laboral (1° J.L.T Santiago, Bernales/Parraguez y Marin Abogados Uno SPA).

Si bien podemos notar que es cierto que los trabajadores denuncian la vulneración de este derecho, pero el porcentaje que lo hace debe ser menor a lo que ocurre en la realidad, esto debido a que, se ha tomado en consideración este en vista de las circunstancias y el contexto en el cual se desarrolla este derecho, en donde anteriormente simplemente no era una posibilidad denunciar, pero hoy en día si es factible.

Sin embargo, en la poca jurisprudencia que encontramos, los tribunales no fallan a favor de los trabajadores, al menos en los que falta de prueba para acreditar esta vulneración al derecho a la desconexión, por lo tanto, creemos que es un desafío para la jurisprudencia chilena el desarrollo de este y que exista una mayor iniciativa de los trabajadores el denunciar el resguardo de este derecho.

6.1 Análisis del artículo 22 del Código del Trabajo

Como ya se dijo anteriormente, el derecho a la desconexión está estrechamente relacionado con el derecho al descanso, el cual tiene una relación directa con la jornada laboral, es la que

establece el momento en que el trabajador suspende sus actividades laborales y pone en marcha el tiempo libre que todo ser humano necesita para recargar energías.

La jurisprudencia citada en el punto anterior nos direcciona a la jornada laboral, en donde se apela entre las principales problemáticas la afectación del derecho a la desconexión, pero ¿qué podemos identificar? Que en aquellas sentencias las peticiones invocadas por el actor son rechazadas y, ¿por qué son rechazadas? Una de las razones más destacables es la excepción a la regla general de la duración de la jornada de trabajo, estipulada en el artículo 22 del Código del Trabajo. La regla general es que el turno laboral “no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”, sin embargo, a partir del inciso segundo del nombrado artículo se establece que: *“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y **todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata**; los contratados de acuerdo con este Código para **prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos**; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.”*

El inciso cuarto dictamina que: *“Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que **presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.**”* Es aquí, donde cabe el trabajo a distancia y el teletrabajo.

Entonces, ¿por qué se rechazaron las demandas? Porque un trabajador que labora en virtud de un contrato que se acoge al artículo 22 del Código del Trabajo no tiene una jornada de trabajo delimitada, lo que permite en definitiva ciertas transgresiones a sus derechos fundamentales como por ejemplo el derecho a la desconexión o el derecho al descanso; es un artículo tan amplio que provoca que las personas se encuentren desprotegidas, en tanto, no pueden reclamar tal derecho a la desconexión, ya que son solicitadas o se realizan comunicaciones sin importar la hora, están en constante alerta debido a que no tienen normativa que los ampare y proteja, no hay un límite para su empleador o compañeros de trabajo para que ejerzan directrices o peticiones respectivamente.

El artículo 22 en definitiva, hace posible que el empleado trabaje más de 45 horas semanales, dado que es él mismo quien decide su horario de entrada y salida, es por ello que se infiere de este artículo que los trabajadores contratados con esta modalidad no están obligados a marcar o firmar libro de asistencia, no son controlados por ningún miembro de la empresa,

asimismo, es su decisión la asistencia a las instalaciones de la empresa en la que trabaja, en él no recae la obligación de presentarse al lugar físico, es decir, el individuo puede cumplir con sus funciones en la calle o en su hogar, siempre y cuando cumpla con las metas que se han trazado.

A partir de lo anterior, debido a una falta de la delimitación de la jornada laboral para el teletrabajo, la definición del contorno para asegurar el derecho a la desconexión se hace prácticamente imposible, siendo muy difícil para el trabajador demostrar cuándo ha sido transgredido su derecho, la legislación no ofrece protección para los trabajadores que laboran con el artículo 22 en sus contratos.

En suma a todo ello, la problemática que también aparece en la práctica a partir del artículo 22, es el pago de las horas extraordinarias, ya que si no existe un horario laboral definido no corresponde su remuneración, ésta se encuentra definida por otras condiciones, como por ejemplo, el cumplimiento de metas, sin tomar importancia las horas trabajadas; entonces, ¿cómo pueden cobrar horas extras si no tienen una jornada laboral determinada? No pueden siquiera ellos mismos saber cuándo están trabajando de más.

Las observaciones comentadas, son cuestiones que deben corregirse porque constituyen una arista importante dentro del área laboral, y más aún, cuando principalmente afecta al teletrabajo, modalidad que actualmente se encuentra mucho más difundida entre la sociedad chilena; es una figura que no está bien explicada y que pide a gritos una regulación más exhaustiva sin dejar a la deriva a aquellos trabajadores que en sus contratos se fundan en el artículo 22 del Código de Trabajo.

7. Decreto económico dictado por un juez a propósito del derecho a la desconexión laboral

Tuvimos la oportunidad de poder conversar con el juez de garantía Felipe Contreras Bianchi, el cual nos relata su experiencia laboral a través del sistema del teletrabajo en el Poder Judicial y señala que el derecho a la desconexión laboral se vió vulnerado en un determinado período en su entorno laboral, por lo que, toma la iniciativa de dictar un decreto con fecha 21 de diciembre del año 2020, en donde se regulan algunas directrices para el teletrabajo, en relación con los grupos de Whatsapp que tienen los funcionarios para comunicarse y otras formas de

comunicación digital, las cuales serán utilizadas en los horarios laborales para no vulnerar este derecho al descanso de los trabajadores.

Entre las directrices podemos mencionar: primero, que todos los grupos de WhatsApp que tenían la finalidad laboral entre los funcionarios funcionarán obligatoriamente desde las 08:00 hasta las 16:00 hrs., de lunes a viernes y los días sábados desde las 9:00 hasta las 13:00 hrs (mismo horario de la jornada laboral regulada en artículo 13 acta 71-2016 E. Corte Suprema). Asimismo, los funcionarios deberán estar disponibles vía telefónica en el mismo horario (DECRETO N° 203-2020).

Segundo, que luego del término de la jornada laboral, la comunicación deberá ser directamente entre funcionarios y jueces que requieren la intervención en relación con lo vinculado del turno. En el mismo sentido, los funcionarios que se encuentren en turno semanal, deben comunicarse directamente con el juez de turno, no mediar esta función con el Whatsapp del Tribunal, a menos de avisar la información en este sobre los detenidos (DECRETO N° 203-2020).

Tercero, será obligación del turno del fin de semana o festivo, informar al Administrador y Jefe de Unidad, vía correo electrónico de las novedades producidas durante el turno, este informe deberá estar disponible a primera hora del día hábil siguiente (DECRETO N° 203-2020). Esta medida nos llama la atención, ya que, se puede ver reflejado el refuerzo de garantizar este derecho, como bien sabemos, los fin de semanas y festivos la mayoría no trabaja, entonces sería indebido comunicarse en el día de descanso para informar, por lo cual, el decreto regula la obligatoriedad que sea al día hábil siguiente, en el que retoma las labores el correspondiente Jefe de Unidad.

Cuarto, en atención a que el teletrabajo dificulta distinguir los horarios de jornada laboral y del horario de tiempo libre, se hace énfasis que, conforme al artículo 13 del Acta 71-2016 de la E. Corte Suprema, la jornada de trabajo durante la semana se distribuye de lunes a viernes entre las 8:00 y las 16:00 horas, por lo que fuera de dicho horario solo deberán intervenir quienes se encuentren ejerciendo el turno, quinta, en relación con la anterior, el objeto de estas instrucciones, es respetar el descanso que deben tener todos los funcionarios del Tribunal (DECRETO N° 203-2020).

Consideramos que, la dictación de este decreto es una medida bastante beneficiosa para todos los funcionarios del respectivo tribunal y no solo para algunos, puesto que, la finalidad de este es proteger y resguardar el derecho a la desconexión laboral, y nos comenta el juez Felipe que

les trajo muchos resultados positivos, pero lo que también nos llama profundamente la atención, que este mecanismo, es decir el decreto, fue una autogestión como tribunal, no es que este decreto exista para todos los tribunales, o para las empresas, o instituciones públicas/privadas, sino que fue algo regulado por los mismos funcionarios del poder judicial, lo que nos demuestra como hemos sostenido a lo largo de esta investigación que es importante instaurar mecanismos o similares que velen por el cumplimiento de este derecho a la desconexión laboral.

8. Desafíos de la legislación

Dada las circunstancias, estamos frente a una nueva modalidad de trabajo, el cual tiene nuevas dimensiones, diferentes contornos, el teletrabajo es parte de un fenómeno que se conoce como una “ola virtual” (Ferreyra y Vera, 2022: p. 142). El principal enigma que aparece luego de una fuerte digitalización que se proliferó aún más gracias a la pandemia es si este derecho a la desconexión se encuentra regulado, y si es que es este el caso, necesita mayores precisiones o solo se debe mantener como ya está.

Ya dijimos que el derecho a la desconexión se encuentra estrechamente ligado con el derecho al descanso; se trata de los períodos en que el trabajador permanece inactivo en cuanto al trabajo que desempeña, es un derecho que se reconoce hace ya siglos, uno de los primeros “logros” que se conquistan, entonces, ¿es el derecho a la desconexión un nuevo derecho? Parece más bien una vieja obligación que ahora se amplía y se aplica al mundo cibernético (Ferreyra y Vera, 2022: p. 143).

Entonces, el derecho a la desconexión, ¿qué necesita? El principal problema apuntado por la doctrina de España, por ejemplo, es la ausencia de contornos legales, referidos a sus límites y garantías (López, 2022: p. 13). Hay algunos autores de España como TALENS que considera que en España no era necesario la regulación del derecho a la desconexión, porque los tribunales al resolver si protegen el derecho antes mencionado, que siguen los estatutos de los trabajadores españoles y negociaciones colectivas las cuales ya regulan los límites de la jornada laboral y el tiempo de descanso (2019: p. 154).

El autor Rosenbaum, quien señala al igual que el anterior que no es necesario regular la desconexión digital, dado que no es una categoría autónoma, puesto que sus contenidos se encuentran regulados en los derechos fundamentales: jornada de trabajo, la seguridad, la salud y el descanso en el trabajo. También dice que el hecho de que existan nuevas modalidades de

prestaciones laborales como el teletrabajo y que existan deficiencias en la protección de los derechos de los trabajadores no se puede concluir que existan vacíos, que requieran regulación. Además dice que hay que ver a la desconexión digital como una garantía y no un derecho autónomo, que es un complemento para efectivizar el derecho al descanso (2019: pp. 119-120).

De lo anterior, podemos rescatar que en Chile a comparación de España, no existen las negociaciones colectivas, no hay un precepto ni siquiera que promocióne la creación de acuerdos entre los trabajadores y el empleador para la observancia del derecho al descanso en relación con el derecho a la desconexión. Por cierto, no concordamos con el último autor citado ya que la necesidad de una regulación específica respecto a la desconexión digital sí parece pertinente, aquello responde a un criterio de eficacia y no de validez (Benítez, 2019: p. 217). Como dimensión preventiva, es importante que se establezcan ciertos límites y que se incentive el respeto al derecho en cuestión a través de la obligación de establecer una reglamentación interna que tome en consideración el derecho y se creen mecanismos dependiendo del trabajo en cuestión.

Es pertinente decir, que el nivel de desconexión también va a depender del nivel de jerarquía en que se encuentre el trabajador, es evidente que un empleado que tenga el cargo de jefe va a permanecer mucho más conectado a su trabajo que un empleado de rango inferior, son ciertos matices que va a tener el derecho a la desconexión que son parte de las relaciones laborales, pero que cada cual, debiese tener sus niveles de recompensa, en este caso, un salario mayor por la responsabilidad que conlleva tener un cargo superior.

Entonces, continuando, el derecho en análisis si se puede constituir como una eficacia del derecho al descanso, pero ¿cómo se puede proteger? ¿existen alguna norma que lo avale a cabilidad? Ni siquiera hay un redireccionamiento a la creación de un reglamento que complemente la aplicación y ejecución de la protección del derecho a la desconexión digital.

El derecho a la desconexión en el teletrabajo plantea nuevos retos y desafíos en su regulación que se deberán ir analizando y modulando y, para ello, la negociación colectiva se debe presentar como la herramienta normativa capaz de impulsar estas medidas de desconexión digital, así como para determinar su dimensión o parámetros. Teniendo en cuenta la situación actual, los riesgos frente a la no desconexión se convierten en un auténtico desafío cuando hablamos del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo. Es necesario ahora más que nunca delimitar la jornada de trabajo y los descansos porque en la ejecución del trabajo a distancia, la vida laboral y la privada se entrecruzan de manera que resulta más difícil controlar la efectiva proyección del derecho a la desconexión digital (Morato, 2020: p.41).

Ahora, como dimensión represiva, saber que alguien infringe el derecho a la desconexión es muy fácil, la huella digital queda registrada en todas partes. La hora de acceso a los archivos, cuando un correo fue recibido, la hora los mensajes, el registro de llamadas y su duración, el lugar en que se encuentra una persona, en este caso el trabajador a través de herramientas como whatsapp en donde se puede compartir la ubicación en tiempo real se puede monitorear su ubicación y el tiempo que pasó en cada lugar, el flujo de informaciones es gigantesco y corresponde a la huella digital que dejamos diariamente.

Entonces, en el caso que se quiera reclamar la transgresión al derecho, es muy sencillo recopilar hechos que prueben las malas prácticas que pueda tener el empleador o los mismos colegas de la misma jerarquía del afectado. ¿Cómo se puede sancionar? Ya existe una sanción administrativa que consiste en una multa administrativa dependiendo del rango de la empresa, pero también se podría añadir que aquellas horas trabajadas en exceso tuvieran la opción de ser cobradas como extraordinarias.

Por otro lado, un punto que nos llamó la atención es que al averiguar sobre el derecho a la desconexión en el ámbito internacional, específicamente en cuanto a los tratados internacionales, el derecho aparecía reconocido pero en muchos casos se infería de ciertos preceptos y no se nombraba especialmente el derecho como tal, no existe en ninguno de los tratados ratificados por Chile un artículo que lo nombre y lo proteja como tal, siempre es en virtud del derecho al descanso, es un tema que podría evaluarse y darle la importancia que tiene por las consecuencias que conlleva su transgresión a los trabajadores, más ahora que luego de la campaña aumentaron exponencialmente la modalidad de teletrabajo y el trabajo a distancia.

Finalmente, todo lo que ha ocurrido en los últimos años ha hecho que muchos trabajos cambien a modalidad remota, y el gran desafío es la adaptación al teletrabajo que va más allá de la regulación normativa, requiere un cambio en la cultura organizacional de la sociedad, ya que también cambia completamente el estilo de vida de las personas, los tiempos de traslado que una persona tenía desde su hogar hasta el establecimiento de trabajo, los horarios de colación, influye cabalmente en toda la cotidianeidad que tienen las personas y afecta en lo que se llama “el derecho a existir” (Ferreyra y Vera, 2022, p:142).

Por esta razón, somos favorables a que el derecho a la desconexión sea positivado, ya que es una situación que va más allá del mero derecho al descanso, y se configura de una forma que pasa a tutelar el derecho del trabajador de "existir" mucho más que "descansar". El derecho de existir, significa que el trabajador debe poder concentrarse en otras actividades familiares y privadas

que son importantes para su existencia como ser humano, dotado de dignidad y derechos. Incluso el derecho a la desconexión del trabajo, como nuevo derecho laboral, está directamente conectado con diversos derechos fundamentales como son los derechos a la vida, la salud, la integridad física y psíquica, la intimidad y la vida privada y la dignidad humana, igualmente podemos argumentar que su sola inobservancia vulnera la propia existencia del trabajador, lo que, a su vez, generará el derecho a ser indemnizado por el daño existencial (Monteiro, 2022: p.26).

En seguida, si queremos ahondar más en el asunto de la desconexión laboral podemos mencionar a la mujer vulnerada doblemente, es un hecho que las mujeres deben cubrir dos trabajos, los remunerados y los no remunerados refiriéndonos a los quehaceres domésticos y el cuidado de los hijos. La horas laborales de las mujeres durante la pandemia se vieron incrementadas en demasía debido al cierre temporal de los colegios, jardines infantiles, entre otros, que han obligado a que tener que asumir el rol de atender a sus hijos y/o adultos mayores.

Entonces, podemos concluir que en suma a todo lo anterior, las consecuencias para las mujeres puede llegar a ser aún peor, se trata de que se implementen nuevas políticas conexas que den respuesta a las nuevas realidades del mundo del trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2018: p. 65).

Finalmente, el derecho a la desconexión debe ser visto como una moneda; por un lado, el trabajador, esto sería, el no atender en fuera del horario laboral; y por otro lado, el empleador y de los colegas de trabajo, de no utilizar medios comunicacionales para emitir órdenes o cualquier tipo de contacto relacionado con el trabajo en el tiempo de descanso, es el deber de ambos sujetos de la relación laboral con el fin de no invadir la vida privada, con el fin de que el derecho a la desconexión y otros derechos fundamentales se vean perjudicados como consecuencia de la extensión indebida de la jornada de trabajo.

El descanso físico como ya mencionamos anteriormente ya había sido regulado por el derecho laboral, es importante mencionar que este debe ser un periodo en que la mente del trabajador no se activará para temas del trabajo y que podrá concentrarse en otras actividades sociales y familiares, permitiéndole existir como persona (Monteiro, 2022: p. 4).

En relación con lo anterior creemos que el derecho a la desconexión debe ser positivo, debido a que, es una situación que va más allá del mero derecho al descanso, y se configura de una forma que pasa a tutelar el derecho del trabajador de existir mucho más que descansar. El derecho de existir significa que el trabajador debe poder concentrarse en otras actividades familiares y

privadas que son importantes para su existencia como ser humano, dotado de dignidad y derechos (Monteiro, 2022: p. 5).

Por tanto, creemos que es de suma importancia poder compatibilizar la vida laboral y la vida personal, ya que como se hizo mención, el trabajador tiene un derecho de existir, es decir, que este tiene una vida personal, debe desarrollarse como persona fuera del ámbito laboral, ya que si no es así, este tendrá problemas para desenvolverse en lo profesional, puesto que si “el empleador ha invadido la esfera de privacidad del trabajador, se ha reducido el tiempo para disfrutar con la familia por lo que amerita se regule el derecho a la desconexión”.

9. Conclusión

El teletrabajo se ha posicionado como una modalidad de trabajo oportuna para la situación en que se encontraba Chile y el mundo entero debido a la pandemia, fue una modalidad vista como última alternativa, la forma en que la sociedad pudo seguir funcionando luego de paralizarse, pero llegó de forma inesperada, por lo que se aplicó rápidamente lo que ocasionó ciertas consecuencias que se vieron reflejadas con posterioridad.

Es por ello, que resulta necesaria una transición hacia una nueva cultura de trabajo digital, que se encamine hacia la obligación empresarial de adoptar políticas internas sobre el uso razonable de comunicaciones y medios digitales que garantice el descanso, la salud y conciliación de los trabajadores, todo ello en un marco de negociaciones colectivas a partir de organizaciones sindicales y diálogos con el empleador.

No hay duda de que hay que innovar y dibujar un nuevo escenario de trabajo, supone un reto tanto para las empresas como para los trabajadores, ahora se permite que el trabajador pase más tiempo en su casa pero que con una mayor dependencia tecnológica que podría ocasionar consecuencias negativas para la seguridad y salud, y nos remitimos a lo mismo, la vía del desarrollo normativo y convencional parece ser la más adecuada.

En Chile a pesar de existir una regulación en cuanto al derecho de la desconexión, este no se ve completamente garantizado, debido a disposiciones dentro de la legislación las que adolecen de imprecisiones, dejando a la deriva a los trabajadores. Proponemos, tener a la vista la normativa de países europeos, los cuáles son pioneros en este asunto, esto es, darle la obligación de las empresas a la adopción de una política interna a través de negociaciones colectivas entre los trabajadores y el empleador, lo que puede llevarse a cabo a través de representantes de los mismos

trabajadores por medio de un comité elegido democráticamente por ellos mismos, y, dependiendo de la cantidad de trabajadores que trabajen en la empresa, será el número de personas que compongan dicho comité; en el caso de que no exista una negociación será el mismo empleador quien tome la labor de establecer una política interna en mira a el respeto del derecho al descanso y desconexión.

En el mismo sentido, también proponemos la modificación el artículo 22 del Código del Trabajo, puesto que, consideramos que la figura contemplada por la disposición lesiona derechos fundamentales del trabajador, tales como el derecho al descanso en relación con el derecho a la desconexión, el derecho a una remuneración en cuanto al pago de las horas extra, el artículo es demasiado amplio que perjudica a los trabajadores, se encuentran desprotegidos por el ordenamiento jurídico. Es necesaria una mayor precisión para establecer contornos que limiten la jornada en el teletrabajo ya que son más las consecuencias negativas en comparación a las positivas para los trabajadores que tienen contrato con el artículo 22 del Código Laboral.

En la actualidad, es una realidad el hecho de que convivimos en una era completamente digital, hoy en día es indispensable no contar con aparatos tecnológicos en nuestros hogares, las generaciones futuras nacieron en esta revolución virtual, ha cambiado todos los paradigmas y la vida de las personas; nuestro mundo gira en torno a los aparatos electrónicos, tal es el punto en que ya ni siquiera es una opción salir sin el celular de nuestras casas, entonces, ¿cómo podemos compatibilizar la vida personal y laboral si de todas formas seguiremos conectados? Este es el gran desafío, además de ser legal, también es personal.

10. BIBLIOGRAFÍA

Azócar, R. (2019): “*Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral*”, en revista de centro de políticas públicas UC, pp. 13-16. Recuperado de <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/content/uploads/2019/12/PAPER-No-119-VF-2.pdf>

Bastias C., Neira Ma. (2021): “*El Teletrabajo en Chile. Análisis crítico del derecho a desconexión digital y los derechos colectivos en la ley N° 21.220*”. Memoria para optar el grado, Universidad de Chile Facultad de Derecho, Santiago.

BAuA - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2017): “*Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung.*” Retrieved from

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?__blob=publicationFile&v=10

Benítez, E., (2019): “*Revista de Derecho Laboral. Actualidad*”, Ed. Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 1 ed., 2019, p. 217.

Camós Victoria, Ignacio, & Sierra Herrero, Alfredo. (2020): “*El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación*”. Izquierdas, 49, 56. Epub 24 de marzo de 2021.<https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100256>

C. ARAGÓN GÓMEZ (2019): “*El derecho a la desconexión digital*, en *Curso de Derechos Digitales y Efectos en las Relaciones Laborales*”, Aranzadi.

Cooperativa (2022): “*“Burnout”: Chilenos y argentinos son los que sufren mayor estrés laboral en Latinoamérica*”. Publicado: Miércoles, 26 de Octubre de 2022 a las 20:50 hrs. Periodista Digital: EFE. Recuperado de <https://cooperativa.cl/noticias/sociedad/salud/burnout-chilenos-y-argentinos-son-los-que-sufren-mayor-estres-laboral/2022-10-26/204933.html>

Cuervo, T., Orviz N., Arce S., Fernández, I. (2017): “*Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: Revisión Bibliográfica a partir de la Web of Science*”, Barcelona, España. Recuperado a partir de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000100018

Ferreira, C., Vera, C. (2020): “*Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral. El Derecho a la desconexión digital. El Teletrabajo: Una Necesidad*” Vol 1, núm. 2. Editorial EUBP. Córdoba, Argentina.

Gobierno de Chile - Superintendencia de Seguridad Social (2019): “*Estadísticas Nacionales de LM y SIL 2018 - Cuadros n° 4: Licencias médicas tramitadas y días otorgados por principales grupos diagnósticos*” (CIE-10). Retrieved from https://www.suseso.cl/608/articles-580746_archivo_01.xlsx

Gobierno de Chile - Dirección del Trabajo (2020): Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas..

Gobierno de Chile - Subsecretaría de Telecomunicaciones. (2017): “*IX Encuesta de Acceso y Usos de Internet. In División de Política Regulatoria y Estudios Subsecretaría de Telecomunicaciones*”. Retrieved from https://www.subtel.gob.cl/wp-content/uploads/2018/07/Informe_Final_IX_Encuesta_Acceso_y_Usos_Internet_2017.pdf

King, A. L. S., Nardi, A. E., & Cardoso, A. (2017): “*Nomofobia - Dependência do computador, internet, redes sociais? Dependência do telefone celular? O impacto das novas tecnologias no cotidiano dos indivíduos*” (1a edição). São Paulo: Editora Atheneu.

Martinez, L. (2020): “*Curso de Direito do Trabalho*” (11a edição). São Paulo: Saraiva.

Molina, Navarrete C. (2017): “*Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: "desconexión digital", garantía del derecho al descanso. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar*”, N° 138, págs. 248-283. Recuperado a partir de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>.

Monteiro, R. (2022): “*La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración*”, Revista Jurídica Unicuritiba. Curitiba.V.2, n.69 p. 210 - 241.

R.M. MORATO GARCÍA (2020): “*Derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva, los planes de igualdad y los protocolos empresariales*, en *Trabajo y Derecho*”. N. extra 11; M.L. GONZÁLEZ TAPIA, *Derecho a la desconexión digital y teletrabajo*, en *Diario La Ley* n. 9606.

Naranjo Colorado L. (2017): “*Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital. Un análisis desde la base del derecho laboral. Saber, ciencia y libertad*”, Vol 12, N° 2, págs. 49-57. Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>

OIT, (2019a): “*Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*”, p. 1. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang-es/index.htm [Consultado: 14 de junio del 2021].

OIT, (2020): “*El teletrabajo durante la pandemia de COVID 19 y después de ella*”. Guía práctica. Recuperado a partir de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Pérez Amorós, F. (2019): “*Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday*, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla México*”, Vol. 14, núm. 45, ENERO - JUNIO 2020 / pp 257-275. Recuperado a partir de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-21472020000100257&script=sci_arttext

Pérez Campos, A. (2021): “*Revista Internacional y comparada. Relaciones laborales y derecho del empleo: Teletrabajo y derecho a la desconexión digital*”. Vol 9, núm 1. Editorial Adapt University Press. Italia.

Raquel Aguilera y Rosario Cristóbal (2017): “*Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*”, El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), 2017, vol. 2, 333.

Rosenbaum Carli, F. (2020): “*El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo. Derecho & Sociedad*”, (53), 111-122. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21794>.

Salazar Concha Cristian (2007): “*El teletrabajo como un aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: una gran carretera virtual por recorrer*”, en Revista Ciencia & Trabajo. Recuperado a partir de https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Salazar-Concha/publication/325463720_El_Teletrabajo_Como_Aporte_a_la_Insercion_Laboral_de_Personas_con_Discapacidad_en_Chile_Una_Gran_Carretera_Virtual_por_Recorrer/links/5b0f53550f7e9b1ed7036ff5/El-Teletrabajo-Como-Aporte-a-la-Insercion-Laboral-de-Personas-con-Discapacidad-en-Chile-Una-Gran-Carretera-Virtual-por-Recorrer.pdf

Serrano Argueso Mariola. (2019): “*Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0*”. Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO Volumen 7, núm. 2, abril-junio de 2019. Recuperado de: <http://ejcls.adapt.it/index.php/rldadapt/article/viewFile/678/880>.

Talens Visconti, E. (2019): “*El derecho a la desconexión digital en el ámbito Laboral*”. Revista Vasca de gestión.indd, págs150-161. Recuperado a partir de: https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/17_revvgp/eu_def/Talens_150_161.pdf.

Tribunal Francés de Casación, Sala de lo Social, de 17 de febrero de 2004, 01-45.889. Recuperado a partir de: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>

Torres García, B. (2020): “*Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica*”. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo, 8(1), 239–261.

Trujillo, F. (2020): “*La “desconexión digital” a lomos de la seguridad y salud en el trabajo*”, en Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak. Universidad de Valencia, España. p. 10 Recuperado a partir de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8022850>

Sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2022): BERNALES/PARRAGUEZ
Y MARIN ABOGADOS UNO SPA

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco (2022): RESCHKE/LUGO

DECRETO N° 203-2020 Dictado por Felipe Contreras Bianchi, 21 de diciembre del 2020.