

**EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DEL TRABAJO: LA JORNADA DE TRABAJO EXTENDIDA POR EL USO DE LA TECNOLOGÍA – UN PARADOJA A LA LEGISLACIÓN LABORAL QUE LIMITA LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO**

THE RIGHT TO DISCONNECT FROM WORK: THE WORK JOURNEY EXTENDED BY THE USE OF TECHNOLOGY – A PARADOX TO THE LABOUR LEGISLATION THAT LIMITS THE ORDINARY WORK JOURNEY

Rodrigo Monteiro Pessoa<sup>1</sup>

**RESUMEN**

Las discusiones sobre el límite de horas para la ejecución del trabajo no es una novedad en ninguna parte del mundo. Mucho ya se ha discutido sobre los efectos negativos de las jornadas laborales extensas y sus reflejos en la salud del trabajador, en los accidentes del trabajo o en los efectos sociales por la privación de interactuar con su entorno familiar y afín, una vez que se exija muchas horas de dedicación a la labor. Sin embargo, hay otro factor que viene influenciando mucho más la jornada de trabajo que es el uso de la tecnología, pues conecta al trabajador a la empresa 24h al día y en cualquier parte, sea por tener acceso a herramientas de trabajo en una Tablet, Smartphone u otras formas de conexión que mantienen al empleado siempre de prontitud a las exigencias de su empleador. Este artículo discute los impactos de esta jornada extendida por el uso de la tecnología y sus consecuencias nocivas para las relaciones de trabajo.

---

<sup>1</sup> Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de la Frontera. Licenciado en Administración en la Universidade Federal da Paraíba – Brasil (2002); Licenciado en Ciencias Jurídicas en el Instituto Superior de Educação da Paraíba – Brasil (2008); Especialista (*lato sensu*) en Derecho de la Seguridad Social por Uniderp – Brasil (2011); Magíster Académico en Derecho Económico por la Universidade Federal da Paraíba – Brasil (2013); Doctor en Derecho por la Universidad de Chile (2018). Miembro de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Temuco, Chile, [rodrigo.pessoa@ufrontera.cl](mailto:rodrigo.pessoa@ufrontera.cl)

**Palabras clave:** desconexión del trabajo, jornada de trabajo, tecnología, horas extraordinarias.

## 1. EL ESFUERZO PARA LIMITAR LA JORNADA LABORAL Y SUS BENEFICIOS

Es notorio en materia de Derecho del Trabajo que la consecuencia más nefasta de la Revolución Industrial –aparte de la inexistencia de un sueldo mínimo para los trabajadores, lo que les dejó en condiciones precarias de vida, en hacinamientos, sin higiene, seguridad, privacidad y dignidad– fue las largas horas de trabajo a que estaban sometidos los trabajadores.

Las amplias jornadas de hasta 16 o 18 horas de trabajo en Europa, incluyendo mujeres y niños, contribuyó considerablemente para la temprana mortalidad de la población en la segunda mitad de ese siglo.<sup>2</sup> Las pésimas condiciones de vida, los accidentes laborales y mismo el suicidio por estos factores acumulados, llevaron a establecerse una esperanza de vida de 35 años, donde muchos de los niños que trabajaban no llegaban siquiera a los 15 años.<sup>3</sup>

Las primeras leyes que limitaron la jornada son del siglo XIX, primero en Inglaterra, en 1847, que estableció el límite de 10 horas diarias. Un año después, Francia determinó lo mismo para los obreros de París. En EE.UU., la primera limitación se dio en 1868, con la restricción de ocho horas de trabajo al día para los funcionarios federales. Y en América Latina, Chile fue el primer país en establecer esta limitación en 1908, seguido por Cuba en 1909 (también para funcionarios del Estado) y Uruguay el 1915.<sup>4</sup>

En 1919, con el Tratado de Versalles que se convirtió en la primera convención de la Organización Internacional del Trabajo, se estableció la primera sesión de la Conferencia del Trabajo, con lugar en Washington, donde la primera

<sup>2</sup>CAMERLYNCK, G.H. 1986. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo III: Reglamentación del Trabajo y del Empleo. Francia, Paris, pp. 14 y ss.

<sup>3</sup>TAPIA GRANADOS, J. 2005. "Economía y Mortalidad en las Ciencias Sociales: del Renacimiento a las Ideas sobre la Transición Demográfica". En: *Salud colectiva*, vol.1, n.3 [en línea] <[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-82652005000300003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-82652005000300003&lng=es&nrm=iso)> [consulta: 10 de mayo de 2017].

<sup>4</sup>MONTEIRO DE BARROS, A. 2009. Curso de direito do trabalho, 5ª edição revista e ampliada. São Paulo, LTr, p. 661.

orden del día fue la aplicación del principio de la jornada de 8 horas o de la semana de 48 horas. Desde entonces, con el interés de uniformar la legislación laboral entre los países signatarios, la limitación de jornada viene siendo objeto de discusión hasta los tiempos modernos.

Existen muchas justificaciones para la limitación de la jornada de trabajo. Alice Monteiro de Barros afirma que el objetivo primordial de tal limitación es preservar la integridad física del trabajador, evitando su fatiga.<sup>5</sup> La autora brasileña comenta aún los efectos indirectos de la fatiga del trabajador, como su ausencia en el trabajo por accidentes, la rotación de la mano de obra y las licencias al trabajo. De la misma forma, señala los factores económicos, destacando que el empleado descansado tiene mejor rendimiento y producción; y los factores sociales, que permite el convivio familiar y los compromisos sociales.<sup>6</sup>

Alfredo Montoya Melgar comenta, de otro lado, el interés del empresario en la ejecución de su negocio, demostrando que el empleador no contrata el trabajador con el fin de que “éstos satisfagan sus necesidades vitales, sino que su motivación final es la obtención de un beneficio, para lo cual, instrumentalmente, ha de producir bienes y servicios y ofrecerlos al mercado.”<sup>7</sup> Aunque el autor español hace hincapié en el fin básico de la limitación de jornada como siendo la tutela de la salud psicofísica del trabajador, él igualmente asevera que este fin no excluye otros de naturaleza económica (apunta la ley de rendimientos decrecientes).<sup>89</sup>

Incluso, demuestra que la progresión en el camino a la limitación de jornada coincidió con el abandono de las tesis económicas que pensaban que la reducción

<sup>5</sup>MONTEIRO DE BARROS, A. 2009. *Op. Cit.*, p. 661.

<sup>6</sup>*Ibidem*, p. 662.

<sup>7</sup>MONTOYA MELGAR, A. 2015. Derecho del Trabajo, trigésima sexta edición revisada y puesta al día. Madrid, Tecnos, p. 334.

<sup>8</sup>*Ibidem*.

<sup>9</sup>La ley de rendimientos decrecientes es una teoría económica que afirma que puede existir la disminución del incremento de la producción a medida que se aumenta un factor productivo (por ejemplo, trabajo o maquinaria), manteniendo los demás constantes (*ceterisparibus*). Luego, es necesario observar el número de horas dedicadas al trabajo como factor productivo para que esto no resulte en la disminución de la propia producción. SAMUELSON, P.; NORDHAUS, W. 2001. *Microeconomics*, 17th edición. McGraw-Hill, p. 110.

en las horas de trabajo resultaría en la disminución o desaparición del beneficio empresarial.<sup>10</sup>

Ya Riccardo Del Punta, señala que la flexibilidad de las horas de trabajo es necesaria para favorecer el incremento de la competitividad de la empresa y el desarrollo de la ocupación. Por ende, menos horas de trabajo posibilitarán distribuir trabajo al mayor número de personas (trabajar menos para que trabajen todos). Un modelo que fue establecido inicialmente en Francia, con la limitación de 35 horas semanales a través de la Ley Aubry del año 2000.<sup>11</sup>

Todos estos factores son fundamentales para justificar la limitación de jornada. Es necesario observar el bienestar del trabajador, previniendo que se accidente o que el acúmulo de toxinas por la alta carga de trabajo lleve al desarrollo del estrés y de otras enfermedades profesionales. Es trascendente posibilitar la participación del trabajador en la vida social, junto a su familia y al círculo de contactos que mantiene, participar en la vida cultural e insertarse en su entorno. Es menester que pueda existir una buena productividad que asegure el beneficio del empleador, y que la producción se dé en conformidad con la eficiencia económica. Más allá, es necesario que el trabajador tenga derecho al ocio, pero un ocio que permita desarrollarse como persona, tener autonomía y tranquilidad y contribuir para que otras personas tengan la misma autonomía.<sup>12</sup>

Según datos de la OIT<sup>13</sup> el año 2016, el promedio de horas semanales trabajadas en los 40 países analizados es de 38 horas semanales. El promedio de horas trabajadas en Chile es de 41 horas semanales, siendo que el 11,9% de los trabajadores activos tiene una carga inferior a 30 horas semanales, 70,4% tiene jornadas entre 30-48 horas semanales y un 10,3% de los trabajadores tiene jornadas superiores a 48 horas semanales.

<sup>10</sup> MONTOYA MELGAR, A. 2015. *Op. Cit.*, p. 344.

<sup>11</sup> DEL PUNTA, R. 2015. *Diritto del lavoro*, settima edizione. Milano, Giuffrè Editore, p. 489 y 490.

<sup>12</sup> La idea de ocio creativo de Domenico De Masi. DE MASI, D. 2006. *Ozio creativo: conversazione con Maria Serena Palieri*. Milano, Biblioteca Universale Rizzoli.

<sup>13</sup> Hours of Work – OIT [en línea]

<[http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI\\_ID=8](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jsp?MBI_ID=8)> [consulta: 10 mayo 2017].

De los 40 países analizados, Chile se posiciona como el séptimo peor calificado en número de horas trabajadas en la semana y si buscamos los datos de la OCDE para complementar el estudio de la OIT, verificaremos que Chile es el quinto peor país en número de horas trabajadas por año, entre 38 países analizados<sup>14</sup>, perdiendo solamente para Grecia, Corea, Costa Rica y México.

El promedio de horas trabajadas durante un año para los países de la OCDE es de 1766 horas, mientras que Chile tiene un promedio de 1988 horas de trabajo al año. Si comparamos con los cinco mejores países en número de horas trabajadas al año, nuestro país supera a Francia (que es el quinto mejor) en 506 horas y Alemania (que es el mejor posicionado en esta materia) en 617 horas al año. Luego, para tener una idea del reflejo de estas horas, si consideramos una jornada promedio de 9 horas al día, básicamente en Chile trabajamos dos meses más que Alemania.

Todo esto tiene consecuencias visibles. Pues, si tomamos como parámetros el número de accidentes del trabajo y el número de días de trabajo perdidos en Chile por consecuencia de enfermedades y accidentes, sabremos el alto costo en materia de salud que esta situación socio-laboral nos proporciona.

El año 2015, los datos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) registran 180.036 accidentes del trabajo, 52.629 accidentes de trayecto y 6.166 casos de enfermedades profesionales.<sup>15</sup> Es importante resaltar que estos son los datos oficiales de accidentes y enfermedades comunicadas y registradas. Existen los accidentes no comunicados que no pueden conformar los datos y tener una mejor visualización de la realidad en esta materia.

Esto nos dará un promedio de 19 días de trabajo perdidos por accidentes del trabajo, 25,3 días de trabajo perdidos por accidentes de trayecto y 60,9 días de trabajo perdidos por enfermedades profesionales.<sup>16</sup> Si comparamos con el Reino

<sup>14</sup>Hoursworked – OECD Data [en línea] <<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm#indicator-chart>> [consulta: 11 mayo 2017].

<sup>15</sup>ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD SOCIAL - SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL - NÚMERO DE ACCIDENTES, DEL TRABAJO, DE TRAYECTO Y DE ENFERMEDADES PROFESIONALES, SEGÚN MUTUAL Y SEXO 2015 [en línea] <[http://www.suseso.cl/608/articles-19040\\_archivo\\_01.xlsx](http://www.suseso.cl/608/articles-19040_archivo_01.xlsx)> [consulta: 11 mayo 2017].

<sup>16</sup>ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD SOCIAL - SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL - NÚMERO PROMEDIO DE DÍAS PERDIDOS POR CADA ACCIDENTES DEL TRABAJO, DE

Unido que tiene un promedio de 1677 horas trabajadas al año<sup>17</sup>, inferior al promedio de la OCDE e inferior al promedio de Chile que es de 1988 horas trabajadas al año<sup>18</sup>, veremos que los días perdidos de trabajo en el Reino Unido conforman un promedio de 20 días por enfermedades (contra los 60,9 días en Chile) y 7,2 días de trabajo perdidos por accidentes (contra los 19 días en Chile).<sup>19</sup>

Los accidentes y los días de trabajo perdidos implican una serie de costos de los más variables tipos. Para el empleador, por ejemplo, tiene implicaciones directas con su cotización adicional para accidentes del trabajo, que se incrementa según el grado de invalidez que genera los accidentes de sus empleados, el promedio de factores de invalideces y muertes y latasa de siniestralidad por invalideces y muertes. Todo esto según los parámetros del Decreto Supremo N° 67, que aprueba el reglamento para la aplicación de artículo 15 y 16 de la ley n° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.

Aún para el empleador, viene la necesidad de contrataciones para sustituir sus trabajadores con licencia médica, lo que desencadena dos nuevos problemas, aumento de costos para la producción (costos de contratación y costos de entrenamiento) y contrataciones precarias en materia laboral, que se dan en general a través del suministro de trabajadores (artículos 183-F y siguientes del Código del Trabajo). Además, el empleador debe tener en cuenta la interrupción de la producción, la pérdida de productos listos para venta, la pérdida de clientes (sea porque no cumplió con la entrega de productos comprometidos en la producción que fue interrumpida por el accidente, o por involucrar el propio cliente como víctima indirecta del accidente); costos para responder a demandas judiciales, etc.<sup>2021</sup>

---

TRAYECTO Y POR ENFERMEDADES PROFESIONALES, SEGÚN MUTUAL 2011-2015 [en línea] <[http://www.suseso.cl/608/articles-19040\\_archivo\\_01.xlsx](http://www.suseso.cl/608/articles-19040_archivo_01.xlsx)> [consulta: 11 mayo 2017].

<sup>17</sup>Hoursworked – OECD Data [en línea] <<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm#indicator-chart>> [consulta: 11 mayo 2017].

<sup>18</sup>*Ibidem*.

<sup>19</sup>Health and Safety Executive - Working days lost [en línea] <<http://www.hse.gov.uk/statistics/dayslost.htm>> [consulta: 11 mayo 2015].

<sup>20</sup>GOMEZ, INGRID C. 2007. "SaludLaboral: Unarevisiónaluzde las nuevascondicionesdel trabajo". En: *UniversitasPsychologica*, vol.6, n.1, pp.105-114 [en línea]<[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000100011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011&lng=en&nrm=iso)> [consulta: 11 mayo 2017].

<sup>21</sup>Estos métodos de análisis de costo de los accidentes laborales, desde el punto de vista del empleador son antiguos y tienen como principales referentes a SIMONDS, R. 1955. *Estimating Costs*

Sin embargo, a parte de los costos que implica para el propio empresario, los accidentes tienen otros costos indirectos para toda la sociedad. Para las Instituciones de Seguridad Social implica gastos en prevención de riesgos y campañas, gastos en atención médica, gastos con Comisiones Médicas para la declaración de Invalidez, gastos en prestaciones económicas por cobertura de la seguridad social a esta contingencia, aumento de gastos con servicios de salud, etc. Para la sociedad, hay la baja directa de la productividad de las empresas, lo que puede venir a reflejar una disminución en el PIB nacional, y consecuentemente contribuir para ciclos económicos<sup>2223</sup> de recesión, desempleo y crisis, la baja en recaudación fiscal por haber días improductivos para los accidentados, o la mayor incidencia tributaria para cubrir servicios de salud, cuando los recursos actuales no son suficientes.

Es decir, existe mucho más que un perjuicio al trabajador en un accidente del trabajo, lo que demuestra la necesidad de que los empleadores se den cuenta de los costos asociados a esta contingencia, para saber que cuanto menor es el número de accidentes, menos será su costo de producción y menor serán los costos para toda la sociedad.

---

of Industrial Accidents. Washington: U.S. Department of Labor y HEINRICH, H. 1931. *Industrial Accident Prevention*. Nueva York: McGraw-Hill.

<sup>22</sup> Arthur Burns y Wesley Claire Mitchell son pioneros en esta materia. Explican que: "los ciclos económicos son una forma de fluctuación que se encuentran en la actividad económica agregada de las naciones que organizan su trabajo principalmente en empresas: un ciclo consiste de expansiones que ocurren al mismo tiempo en múltiples actividades económicas, seguidas de recesiones, contracciones y recuperaciones igualmente generalizadas, que se entrelazan con la fase expansiva del siguiente ciclo; esta secuencia de cambios es recurrente pero no periódica; en duración, los ciclos económicos varían desde más de un año a diez o doce años; no son divisibles en ciclos más cortos de carácter similar, cuyas amplitudes se aproximen a la propia." En: BURNS, Arthur. y MITCHELL, Wesley. 1946. *Mediación de los Ciclos Económicos*. Nueva York: NBER, p. 3.

<sup>23</sup> Hay muchas teorías sobre los ciclos económicos, ver por ejemplo SCHUMPETER, J. 2002. *Ciclos Económicos: Análisis teórico, histórico y estadístico del proceso capitalista*, Zaragoza: Prensa Universitaria de Zaragoza. KITCHIN, J. 1923. "Cycles and Trends in Economic Factors". En: *Review of Economics and Statistics (The MIT Press)*, Vol. 5, N° 1, Enero de 1923, pp. 10–16. KONDRATIEV, N.D. 1992. *Los ciclos largos de la coyuntura económica*. Traducción y presentación de Luis Sandoval Ramírez. México, IIEc-UNAM. Y sobre los ciclos políticos y económicos ver KALECKI, M. 1966. *Studies in the theory of business cycles*. Blackwell. KALECKI, M. 1943. "Political aspects of full employment". En: *The Political Quarterly*, Vol. 14, Issue 4, pages 322–330, October 1943.

Por esto mismo, por estar directamente relacionado con los accidentes el alto número de horas trabajadas<sup>242526</sup> es que tal cual otros países han iniciado una reducción en la jornada ordinaria laboral, en Chile también se discute sobre esta tendencia. Primero tuvimos una rebaja de 48 para 45 horas semanales con la ley N° 19.759 del año 2001, que determinó la redacción del artículo 22 del Código del Trabajo y fijó esta reducción de jornada.

Dando continuidad a la discusión la diputada Camila Vallejo propuso la iniciativa para reducir aún más el tiempo de jornada, que ingresó en la Cámara de Diputados el 08 de marzo del 2017 con el Número de boletín 11179-13, cuyos argumentos están en consonancia con los que se expuso anteriormente, desde la perspectiva del bienestar del trabajador y su calidad de vida.<sup>27</sup>

No obstante, más allá de la discusión sobre el número de horas trabajadas en la semana, o nuestro posicionamiento como país entre los peores de la OCDE o de la OIT en cantidad de horas trabajadas, tenemos una tendencia actual que preocupa aún más la cantidad de horas de trabajo que un empleado dedica a su empresa, por factores de tecnología de la información, que permite que estos empleados reciban correos corporativos, llamadas telefónicas, acceda una nube de datos con contenido de trabajo, a través de Smartphones, Tablets y Computadoras Domésticas para seguir trabajando o para atender a necesidades –por veces ‘falsamente’ calificadas como urgentes por el empleador– fuera del horario de trabajo, en fines de semana y feriados, lo que genera una constante e interminable conexión del empleado con su trabajo.

<sup>24</sup>SARAIVA, R. 2009. *Direito do Trabalho*, 2ª edição revista e atualizada. São Paulo, Editora Método, p. 264.

<sup>25</sup> Un método para verificación de la frecuencia de accidentes por hora trabajada se encuentra disponible en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NTP 1: Estadísticas de accidentabilidad en la empresa [en línea] <[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp\\_001.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp_001.pdf)> [consulta 11 mayo 2017].

<sup>26</sup>Otro estudio a considerar es CARUSO, C.; HITCHCOCK, E.; DICK, R.; RUSSO, J. y SCHMIT, J. 2004. Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors. U. S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, 37 pp. [en línea] <<https://www.cdc.gov/niosh/docs/2004-143/pdfs/2004-143.pdf>> [consulta: 11 mayo 2017].

<sup>27</sup>Cámara de Diputados – Número de boletín 11179-13 [en línea] <[https://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=11694&prmBoletin=11179-13](https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=11694&prmBoletin=11179-13)> [consulta: 11 mayo 2017].

## 2. LA TECNOLOGÍA Y LA PARADOJA DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA DEL ORDEN PÚBLICO LABORAL

Nuestras leyes laborales están pensadas para un modelo de trabajo basado en el sistema industrial, y, en general, solamente ofrecen respuestas para situaciones planteadas en este contexto (derecho a jornada semanal y diaria máximas, derecho a un sueldo mínimo, derecho a vacaciones, etc.). No obstante, con la evolución de la sociedad, otros factores influyen el trabajo y exigen cambios en la visión de estricta protección que ofrece nuestro ordenamiento jurídico.

Basado en los cambios que la globalización trajo para la forma de organización empresarial y de producción, el Derecho del Trabajo quedó estancado en una visión centralizada de la producción (adoptada por los modelos taylorista y fordista).<sup>28</sup> El uso del *outsourcing* como forma de flexibilizar los costos fijos de las empresas ha generado nuevas demandas de trabajo a través de la subcontratación, el trabajo autónomo, el trabajo a domicilio y el teletrabajo.<sup>29</sup> Luego, es trascendente que el Derecho Laboral pueda acompañar los cambios sociales y ofrecer respuestas y tutela adecuadas para estas nuevas exigencias del mercado, de forma a mantener su fin directo que es la protección del trabajador frente al desequilibrio existente en las relaciones empleador-trabajador.

Entre los cambios en las relaciones sociales que podemos citar directamente asociadas al mundo laboral –y que nos importa específicamente para este estudio– está el uso de la tecnología de la información, que es apuntada como una importante revolución en la forma de vivir y de expresarse. Sin embargo, también puede generar problemas, entre los cuales la doctrina especializada cita la dependencia y otras complicaciones psicológicas asociadas.<sup>30</sup>

<sup>28</sup> PUMARINO ROMO, Cristián. 2005. "Globalización, nuevas tecnología, descentralización productiva y Derecho del Trabajo". En: *Revista Laboral Chilena*, N° 4, Abril de 2005, p. 55.

<sup>29</sup> PUMARINO ROMO, Cristián. 2005. "Globalización, nuevas tecnología, descentralización productiva y Derecho del Trabajo". En: *Revista Laboral Chilena*, N° 5, Mayo de 2005, p. 54 y ss.

<sup>30</sup> Para mayores consideraciones ver NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. 2002. "Internet: a negatividade do discurso da mídia versus a positividade da experiência pessoal. À qual dar crédito?". En: *Estudios de psicología (Natal)*, vol.7, n.1, pp.25-35. [en línea] <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2002000100004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000100004&lng=en&nrm=iso)> [consulta: 15 mayo 2017].

Es importante saber que en Chile, 70% de la población tiene acceso a internet. Siendo que un tercio de los hogares cuenta con acceso de Internet fijo y móvil y un tercio cuenta con un solo acceso a Internet.<sup>31</sup>

A nivel nacional, 57% de los usuarios de internet apuntan como una razón para tener internet en su hogar es por temas laborales, un 35% afirma que los negocios conforman uno de los principales motivos, y un 89% afirma que la razón de mantener una conexión en su hogar es por razones de comunicación.<sup>32</sup> Estos datos demuestran que los chilenos utilizamos 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 o no en las dependencias de la empresa.

En España, según Infojobs<sup>33</sup>, el 51% de la población activa afirma que contesta correos electrónicos y atiende llamadas de trabajo durante los fines de semana y en sus vacaciones. La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EXCS- España<sup>34</sup>, apunta que uno de los indicadores que incrementan los riesgos psicosociales en el trabajo están asociados con el uso de tecnologías de la información.

Por ende, surge una nueva complicación en materia de jornadas de trabajo, que es ¿cómo limitar a que la jornada efectivamente termine al salir de la oficina o de las dependencias de la empresa?

<sup>31</sup> Resultados Encuesta Nacional de Acceso y Usos de Internet - División de Política Regulatoria y Estudios Subsecretaría de Telecomunicaciones [en línea] <[http://www.subtel.gob.cl/wp-content/uploads/2015/04/Presentacion\\_Final\\_Sexta\\_Encuesta\\_vers\\_16102015.pdf](http://www.subtel.gob.cl/wp-content/uploads/2015/04/Presentacion_Final_Sexta_Encuesta_vers_16102015.pdf)> [consulta: 15 mayo 2017].

<sup>32</sup> Resultados Encuesta Nacional de Acceso y Usos de Internet - División de Política Regulatoria y Estudios Subsecretaría de Telecomunicaciones [en línea] <[http://www.subtel.gob.cl/wp-content/uploads/2015/04/Presentacion\\_Final\\_Sexta\\_Encuesta\\_vers\\_16102015.pdf](http://www.subtel.gob.cl/wp-content/uploads/2015/04/Presentacion_Final_Sexta_Encuesta_vers_16102015.pdf)> [consulta: 15 mayo 2017].

<sup>33</sup> ESADE. 2017. Estado del Mercado Laboral en España, InfoJobs [en línea] <<https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2018/05/Informe-Anual-InfoJobs-ESADE-2017-Completo.pdf>> [consulta: 09-09-2019].

<sup>34</sup> PINILLA GRACÍA, Francisco Javier. 2017. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, pp. 39-90.

Por medio de estos recursos de tecnología de la información, las personas pueden estar siempre pendientes de las necesidades del empleador, contestar correos electrónicos fuera de su horario de trabajo, acceder a archivos en la nube y manejarlos para ejecutar otros trabajos fuera de la oficina y enviar informes y otras comunicaciones necesarias al desarrollo de la labor fuera de las dependencias del empleador.

Esto quiere decir que una persona que pueda desarrollar su trabajo, o parte de ello, por medio de dispositivos de tecnología de la información, tendrá una extensión de la jornada de trabajo sin control, que tampoco ofrecerá ningún tipo de beneficios para el empleado (como el pago de horas extraordinarias), principalmente porque, en nuestro ordenamiento jurídico laboral, no existe ninguna disposición legal que posibilite el pago de un valor hora a disposición del empleador fuera de la jornada.

La Oficina Alemana para la Seguridad y Salud en el Trabajo (BAuA - *Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*) publicó un interesante informe sobre el estrés y el trabajo, y la recomendación 5 del informe “La salud mental en el lugar de trabajo - Posicionamiento Científico” (*Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung*) comenta 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.<sup>35</sup>

Cualquier incremento excesivo en la carga de trabajo provoca un aumento el agotamiento emocional, cinismo y enojo, resultando en un aumento del estrés. Más allá, el aumento del estrés contribuye significativamente para la depresión.<sup>36</sup> Lo que demuestra las preocupaciones relacionadas al tema del aumento de las jornadas por

<sup>35</sup>Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung [en línea] <[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?__blob=publicationFile&v=10)> [consulta: 16 mayo 2017], p. 128.

<sup>36</sup> GREENGLASS, Esther; BURKE, Ronald; y MOORE, Kathleen. 2003. "Reactions to Increased Workload Effects on Professional Efficacy of Nurses. *En: Applied Psychology: An International Review*, N° 52 (4), 580-597, p. 583.

la conexión del empleado a la empresa vía herramientas de tecnología de la información.

Según Robert McChesney, una encuesta del 2012 concluye que las tecnologías digitales, lejos de aliviar las cargas de trabajo, han hecho posible que el trabajador típico estadounidense proporcione hasta un mes y medio de horas extras no pagadas anualmente, simplemente usando sus teléfonos inteligentes y computadoras para trabajar a cualquier hora fuera del lugar de trabajo, donde casi la mitad siente que no tienen otra opción.<sup>37</sup>

Esta nueva tendencia en las relaciones laborales llevó al surgimiento del llamado “derecho a la desconexión”<sup>38</sup>, una práctica llevada a cabo principalmente por empresas europeas, antes mismo de su positivación. La empresa Volkswagen desde el año 2011 adopta una política de desconexión de sus servidores de correo electrónico después de la jornada de trabajo de sus empleados. Los servidores dejan de funcionar 30 minutos después de la jornada laboral y vuelven a funcionar 30 minutos antes de comenzar la nueva jornada diaria.<sup>39</sup> La fábrica de vehículos Daimler avisa a los remitentes de correos electrónicos cuando el destinatario está de vacaciones, comunicando que deben redirigir su correo a otras personas para evitar que éste sea borrado. Una medida para garantizar el derecho a la desconexión del trabajo del empleado en su periodo de descanso anual.<sup>40</sup> En la misma línea, el fabricante de neumáticos Michelin estableció un control de conexiones a distancia, para el personal directivo, de forma a limitar su trabajo fuera de la jornada y en fines de semana.<sup>41</sup>

Pensando en esto, y como forma de positivizar el derecho a la desconexión, recientemente Francia dio un paso más en dirección a la tutela laboral y modificó el

<sup>37</sup> MCCHESENEY, Robert. 2013. Digital Disconnect: How Capitalism is Turning the Internet against Democracy. New York, The New Press, p. 218.

<sup>38</sup> Término utilizado por primera vez por la Ley francesa 2016/1088, de 8 de agosto de 2016, más conocida como *Loi Travail*, que agregó el inciso 7° al artículo L2242-B estableciendo el derecho a la desconexión (*droit à la déconnexion*).

<sup>39</sup> Volkswagen turns off Blackberry email after work hours [en línea] <<http://www.bbc.com/news/technology-16314901>> [consulta: 16 mayo 2017].

<sup>40</sup> Should holiday email be deleted? [en línea] <<http://www.bbc.com/news/magazine-28786117>> [consulta: 16 mayo 2017].

<sup>41</sup> Francia y el derecho a desconectarse [en línea] <<http://www.elespectador.com/noticias/elmundo/francia-y-el-derecho-desconectarse-articulo-672948>> [consulta: 16 mayo 2017].

Código del Trabajo en su artículo L2242-B, incluyendo el inciso 7° en esta disposición sobre negociación anual<sup>42</sup> que dice: “los términos del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y de la aplicación por parte de la empresa de dispositivos para regular el uso de herramientas digitales, con el fin de garantizar el cumplimiento de los períodos de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador deberá elaborar una política, después de consultar el comité de empresa o, en su defecto, los delegados de personal. Esta política definirá los procedimientos para el ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, las acciones de capacitación y campañas de sensibilización para los empleados, personal de mando intermedio y dirección, para un uso razonable de herramientas digitales.”<sup>43</sup>

De esta forma, podemos plantear que el derecho a la desconexión es un nuevo derecho laboral, que debe seguir los mismos parámetros establecidos por el Orden Público Laboral, en la tónica de proteger al trabajador como parte hiposuficiente de las relaciones de trabajo. Ergo, el principio de protección, y los argumentos utilizados por la doctrina en la construcción de la limitación a la jornada de trabajo son argumentos que se suman a esta nueva forma de tutela que exige cambios por las modificaciones que las tecnologías de la información y la globalización están constantemente generando en las relaciones de trabajo.

Cada vez más países se suman a esta tendencia, como es el caso de España, con la iniciativa (no de ley) a través de la coalición electoral formada por la sección de Podemos en Cataluña, Iniciativa per Catalunya Verds, Esquerra Unida i Alternativa, Equo y Barcelona en Comú, llamada En ComúPodem, que lleva la firma de la diputada de ICV Aína Vidal, como forma de presionar el Congreso Español para regular el derecho a apagar el móvil al salir del trabajo.<sup>44</sup> El resultado de varios

<sup>42</sup> En Francia es obligatorio negociar anualmente –paralas empresas que cuenten con representación sindical– sobre retribuciones, tiempo de trabajo, reparto del valor añadido en la empresa, calidad del trabajo e igualdad profesional entre hombre y mujeres (artículo L2242-1 del Código del Trabajo francés).

<sup>43</sup> Artículo L2242-8 del Código del Trabajo francés [en línea] <[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8FDAAFAF135D7185C8C04FE6CF1C14DB.tpdila15v\\_1?idSectionTA=LEGISCTA000031086595&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170515](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8FDAAFAF135D7185C8C04FE6CF1C14DB.tpdila15v_1?idSectionTA=LEGISCTA000031086595&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170515)> [consulta: 15 mayo 2017]. Traducción nuestra del original en francés.

<sup>44</sup> EnComú abre el debate en el Congreso para regular el derecho a apagar el móvil al salir del trabajo [en línea] <<http://www.europapress.es/nacional/noticia-comu-abre-debate-congreso-regular-derecho-apagar-movil-salir-trabajo-20170307112941.html>> [consulta: 16 mayo 2017].

movimientos en España llevó a la positivación del Derecho a la Desconexión del Trabajo en la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD) de 2018. Afirma el artículo 88 de la citada ley:

*Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

*1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*

*2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*

*3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.*

De esta forma, podemos plantear que el derecho a la desconexión del trabajo es un nuevo derecho laboral, que debe proteger al trabajador como parte hiposuficiente de las relaciones de trabajo. Ergo, el principio de protección, y los argumentos utilizados por la doctrina en la construcción de la limitación a la jornada de trabajo son argumentos que se suman a esta nueva forma de tutela que exige cambios por las modificaciones que las tecnologías de la información y la globalización están constantemente generando en las relaciones de trabajo.

En Chile tenemos el Proyecto de Ley N° 11110-13 de la Cámara de Diputados, de 25 de enero de 2017, cuyo objetivo es modificar el Código del Trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral.

El proyecto de ley que se encuentra en tramitación busca agregar en el artículo 10 de nuestro Código del Trabajo (que determina las cláusulas mínimas que debe contener el contrato de trabajo), el texto “deberá quedar también establecido el Derecho a la Desconexión. Esto es, el derecho a no ser requerido por el empleador

para asuntos laborales, por medios digitales o electrónicos, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo;”

Luego, la redacción original es “El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: N° 5 – duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;”. Y con la propuesta del proyecto de ley quedaría: “El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: N° 5 – duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno; Deberá quedar también establecido el Derecho a la Desconexión. Esto es, el derecho a no ser requerido por el empleador para asuntos laborales, por medios digitales o electrónicos, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo;”.

La segunda modificación sugerida para el proyecto de ley es referente al artículo 306 del Código Laboral que cimienta las materias de la negociación colectiva. De esta forma, la redacción pasaría de “Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.” para “Son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo. Incluidas las que se refieren al derecho de desconexión.”

El proyecto es sin duda vanguardista, y sigue la tendencia mundial con respecto a este nuevo problema que afecta a las relaciones laborales, no obstante, de ninguna forma la propuesta aclara sobre qué pasará cuando no se respete el derecho a la desconexión, como por ejemplo, la fiscalización y multa que podría aplicar la Dirección del Trabajo, o mismo si se considerará el tiempo de conexión comprobado como jornada extraordinaria, sujeta al pago del valor hora con el recargo de 50% previsto en el Código Específico (art. 32, inciso III del CT). Lo que

una vez materializado, si el proyecto se convierte en ley, dejará el problema para la solución de los tribunales especializados en la materia.

### 3. LA CONFIGURACIÓN DE LA VULNERACIÓN AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DEL TRABAJO

Mucho se discute sobre si la positivación del derecho a la desconexión del trabajo es efectivamente necesaria. Principalmente, porque algunos autores argumentan que este derecho es solamente el viejo derecho al descanso con nuevas características, y, por ende, no habría necesidad de un nuevo derecho laboral.<sup>45</sup>

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que nuevos escenarios demandan nuevas discusiones, y que el derecho a la desconexión del trabajo no está solamente asociado al derecho al descanso, sino que también al derecho a la intimidad privada, que gana nuevas aristas por el uso de la tecnología de la información y que se conecta con el objetivo de conciliación vida y trabajo y el trabajo decente en la modernidad tecnológica. Puntos que ganan cada vez más relevancia en las discusiones de la OIT.<sup>46</sup>

Aunque sería una salida más cómoda anunciar una nueva configuración de la extensión del derecho al descanso para incluir esta nueva problemática asociada al uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), creemos que la fuerza demandada para abarcar la urgencia de su protección solamente podría venir con la perspectiva de un nuevo derecho laboral que ponga en evidencia la urgencia de su tutela.

<sup>45</sup>Ver por ejemplo PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. 2019. "La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?" En: Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LII (2019) 101-124. Y también AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. 2017. "El derecho a desconectarse del trabajo y el derecho a la desconexión digital, tecnológica o electrónica. Análisis teórico y desde la perspectiva chilena". En: Revista del II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas [en línea] <[https://www.jovenesjuristas.net/revistas-digitales/12\\_Revista\\_II\\_Encuentro\\_Latinoamericano\\_de\\_Jovenes\\_Juristas\\_Montevideo.pdf](https://www.jovenesjuristas.net/revistas-digitales/12_Revista_II_Encuentro_Latinoamericano_de_Jovenes_Juristas_Montevideo.pdf)> [consulta: 09-09-2019].

<sup>46</sup>Basta ver el informe de la OIT sobre el futuro del trabajo OIT. 2019. Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo [en línea] <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)> [consulta: 09-09-2019].

Estamos observando cómo el mercado ignora las consecuencias de la presencia de las TIC en la vida de los trabajadores, y cómo puede beneficiarse de esto. El derecho al descanso ya estaba positivado, pero, y como nuestros códigos del trabajo (en su mayoría), están pensados para modelos centralizados de la producción, discuten la ausencia física del trabajador de su lugar de trabajo, no la constante conexión y preocupación con sus labores, y las cobranzas desde redes sociales o llamados telefónicos fuera del horario de la jornada, el trabajo por nubes y los impactos que estas solicitudes fuera de la jornada pueden tener en la vida del trabajador, lo que igualmente vulneraría la intimidad y el espacio privado de ellos.

Dadas estas nuevas urgencias por la presencia tecnológica en las relaciones de trabajo, defenderemos que la discusión sobre el derecho a la desconexión del trabajo es fundamental. Esta discusión puede estar asociada a las premisas del derecho al descanso y de las limitaciones a la jornada de trabajo, pero va más allá. El derecho a la desconexión del trabajo se nutre de estas discusiones, pero no se confunde con ellas, y exige una nueva preocupación y una positivación adecuada a los problemas que vienen asociados a su vulneración. Su importancia es fundamental para poder alcanzar la efectiva tutela que los trabajadores de todo el mundo necesitan frente a esta profunda explotación de su tiempo libre, sin consecuencias ni remuneración.

El segundo punto es determinar cómo podemos identificar que hubo una vulneración a la desconexión del trabajo. Podríamos, en este ínterin, cuestionar si basta con una conducta para que se configure esta vulneración, o si una conducta reiterada es la que llevaría a activar la inobservancia del derecho a la desconexión del trabajo.

Pensamos que una única conducta no sería suficiente para configurar una vulneración. Sabemos que una requisición de trabajo por TIC es suficiente para reactivar la mente del trabajador en sus quehaceres laborales, pero creemos que esto no es suficiente para generar un daño extrapatrimonial. Obviamente, cualquier requisición fuera del horario de trabajo podría generar horas extraordinarias, dependiendo del tiempo empleado para ejecutar la solicitud.

Hoy por hoy, existen innúmeras formas de verificar que se hizo un trabajo por medio de TICs, como registros de login, acceso a nubes, fecha y hora de modificación de archivos (como Word, Excel, Powerpoint y otros editores), hora de envío de mensajes, sea por WhatsApp o Correo Electrónico, o por redes sociales (como LinkedIn, FaceBook, Twitter, Instagram tc.). Además, las tareas que podrían demandar la presencia física del trabajador en otros lugares igualmente físicos, como entregas o recepción de documentos físicos etc., también pueden ser fácilmente identificados por medio del histórico de registro de los celulares (Google Maps, por ejemplo). En el menú “Tus Rutas”, se puede consultar –podría incluso– todos los trayectos hechos por la persona y el tiempo que permaneció en cada lugar. Estas formas de verificar los tiempos dedicados a las actividades y la presencia en ciertos lugares, puede facilitar la prueba de jornada extraordinaria, incluso cuando esté asociada a requisiciones por medio de TICs.

No restan dudas de que el atendimento a estas solicitudes y el trabajo ejecutado fuera de la jornada ordinaria genera el derecho al pago de horas extraordinarias. Una duda que podría surgir es qué tipo de daño generaría la vulneración a la desconexión del trabajo. Por tratarse de una discusión más profunda, dejaremos este análisis para otro trabajo que pretendemos publicar a la brevedad. Por ahora, nos concentraremos en argumentar con respecto a la configuración de su violación.

Entendemos que, *mutatis mutandis*, la configuración de una vulneración al derecho a la desconexión del trabajo debiera seguir la misma lógica temporal del *mobbing* o acoso laboral, definido por el Código del Trabajo chileno en el artículo 2º, inciso II. Para nuestro Código, será considerado acoso laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento **reiterados**, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup>MONTEIRO PESSOA, Rodrigo. 2019. Derecho del trabajosistematizado. Temuco: UFRO University Press, p. 250.

Por razones obvias, las solicitudes de trabajo por medio de las TICs deben ser hechas por los superiores jerárquicos o por el empleador en sí. O puede que no haya solicitudes, pero exista alguna disposición contractual o por reglamento interno que obligue a los trabajadores a mantenerse atentos a sus redes sociales de comunicación con la empresa, incluso fuera del horario de trabajo.<sup>48</sup>

La conducta reiterada en el caso de las requisiciones, o la constante conexión comprobada, cuando exista alguna disposición que obligue a los trabajadores a estar atentos a los medios de comunicación por TICs, es lo que hace posible la existencia de una verdadera vulneración al derecho a la desconexión del trabajo, por mantener la mente del trabajador activada todo el tiempo en sus quehaceres laborales, impidiendo que su mente se distraiga con otras actividades, se concentre en su vida familiar o social, y que haga efectivo su descanso interrumpido fuera de la jornada de trabajo.

## Conclusiones

1. Las consecuencias de las jornadas extendidas de trabajo y su asociación con los problemas de salud física y mental de los trabajadores, además de su vinculación directa con los accidentes del trabajo es bastante discutida desde el surgimiento del propio Derecho del Trabajo.
2. Esta discusión gana otra relevancia en la modernidad laboral, por el hecho de que las tecnologías de la información (TICs) permiten la constante conexión al trabajo, incluso para atender requisiciones laborales fuera de la jornada ordinaria.
3. Las consecuencias de la constante conexión son nefastas, y algunos estudios presentados en esta investigación, como el *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung*, demuestran que la completa recuperación de los trabajadores, con miras a evitar daños a su salud mental, solamente vendrá con una completa desconexión del trabajo una vez finalizada su jornada.

---

<sup>48</sup>Para un fallo judicial sobre disposiciones que exigen la constante conexión de los trabajadores, ver el Rol STSJ CL 1523/2019 del Tribunal Superior de Justicia de España, Sala de lo Social, sede Valladolid.

4. Otra consecuencia levantada es que cada trabajador, genera, en promedio, un mes y medio de horas extras no pagadas por el uso de TICs en su trabajo, siendo que la mayoría de los trabajadores se siente obligado a contestar correos y atender a las solicitudes de sus superiores.

5. El derecho a la desconexión del trabajo viene a levantar una urgente necesidad de regular el uso de TICs asociadas al trabajo, de forma de preservar el descanso, la intimidad privada, la conciliación trabajo y vida social y familiar, y el trabajo decente en la modernidad. Por esta razón, concluimos que se hace trascendente discutir y tutelar este nuevo derecho laboral, más allá de argumentar sobre las extensiones del antiguo derecho al descanso.

6. Existen varias formas de levantar informaciones sobre la conexión del trabajador fuera de su jornada laboral, desde información de login, modificaciones de archivos, acceso a la nube, geolocalización, etc. Por lo que no existen excusas para pagarles las horas extraordinarias de trabajo generadas por el acceso y contestación de demandas laborales por el uso de TICs.

7. Por último, argumentamos que sería necesaria la requisición de un superior jerárquico, o del propio empleador, de forma reiterada, para que se configurase una vulneración del derecho a la desconexión del trabajo. O la presencia de alguna disposición que exija la constante conexión (en su contrato o en el reglamento interno, por ejemplo), cuyas TICs permitirán verificar si hay algún control de esta exigencia y si los trabajadores, efectivamente, se mantienen conectados todo el tiempo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZÓCAR SIMONET, Rodrigo. 2017. "El derecho a desconectarse del trabajo y el derecho a la desconexión digital, tecnológica o electrónica. Análisis teórico y desde la perspectiva chilena". En: *Revista del II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas* [en línea] <[https://www.jovenesjuristas.net/revistas-digitales/12\\_Revista\\_II\\_Encuentro\\_Latinoamericano\\_de\\_Jovenes\\_Juristas\\_Montevideo.pdf](https://www.jovenesjuristas.net/revistas-digitales/12_Revista_II_Encuentro_Latinoamericano_de_Jovenes_Juristas_Montevideo.pdf)> [consulta: 09-09-2019].

BURNS, Arthur. y MITCHELL, Wesley. 1946. *Mediación de los Ciclos Económicos*. Nueva York, NBER.

CÁMARA DE DIPUTADOS – Número de boletín 11179-13 [en línea]  
<[https://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=11694&prmBoletin=11179-13](https://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=11694&prmBoletin=11179-13)> [consulta: 11 mayo 2017].

CAMERLYNCK, G.H. 1986. Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo III: Reglamentación del Trabajo y del Empleo. Francia, Paris.

CARUSO, C.; HITCHCOCK, E.; DICK, R.; RUSSO, J. y SCHMIT, J. 2004. Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors. U. S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, Cincinnati, 37 pp. [en línea] <<https://www.cdc.gov/niosh/docs/2004-143/pdfs/2004-143.pdf>> [consulta: 11 mayo 2017].

Código del Trabajo francés [en línea]  
<[https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8FDAAF135D7185C8C04FE6CF1C14DB.tpdila15v\\_1?idSectionTA=LEGISCTA000031086595&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170515](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8FDAAF135D7185C8C04FE6CF1C14DB.tpdila15v_1?idSectionTA=LEGISCTA000031086595&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170515)> [consulta: 15 mayo 2017].

DE MASI, D. 2006. Ozio creativo: conversazione con Maria Serena Palieri. Milano, Biblioteca Universale Rizzoli.

DEL PUNTA, R. 2015. Diritto del lavoro, settima edizione. Milano, GiuffrèEditore.

EN COMÚ ABRE EL DEBATE EN EL CONGRESO PARA REGULAR EL DERECHO A APAGAR EL MÓVIL AL SALIR DEL TRABAJO [en línea]  
<<http://www.europapress.es/nacional/noticia-comu-abre-debate-congreso-regular-derecho-apagar-movil-salir-trabajo-20170307112941.html>> [consulta: 16 mayo 2017].

ESADE. 2017. Estado del Mercado Laboral en España, InfoJobs [en línea]  
<<https://nosotros.infojobs.net/wp-content/uploads/2018/05/Informe-Anual-InfoJobs-ESADE-2017-Completo.pdf>> [consulta: 09-09-2019].

ESTADÍSTICAS DE SEGURIDAD SOCIAL - SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL - NÚMERO DE ACCIDENTES, DEL TRABAJO, DE TRAYECTO Y DE ENFERMEDADES PROFESIONALES, SEGÚN MUTUAL Y SEXO 2015 [en línea] <[http://www.suseso.cl/608/articles-19040\\_archivo\\_01.xlsx](http://www.suseso.cl/608/articles-19040_archivo_01.xlsx)> [consulta: 11 mayo 2017].

Fallo del Tribunal Regional del Trabajo de la 12ª región (Brasil), RO 02609-2005-038-12-00-3, rel. Teresa Regina Cotosky, publicado en Diario Oficial el 28/08/2007.

Fallo del Tribunal Regional del Trabajo de la 12ª Región (Brasil), RO 00752-2006-049-12-00-5, rel. Ione Ramos, publicado en Diario Oficial el 24/09/2007.

Francia y el derecho a desconectarse [en línea]  
<<http://www.elespectador.com/noticias/elmundo/francia-y-el-derecho-desconectarse-articulo-672948>> [consulta: 16 mayo 2017].

GOMEZ, INGRID C. 2007. “Salud Laboral: Una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo”. En: Universitas Psychologica, vol.6, n.1, pp.105-114 [en

- línea] <[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000100011&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000100011&lng=en&nrm=iso)> [consulta: 11 mayo 2017].
- GREENGLASS, Esther; BURKE, Ronald; y MOORE, Kathleen. 2003. "Reactions to Increased Workloads Effects on Professional Efficacy of Nurses. En: Applied Psychology: An International Review, N° 52 (4), 580-597.
- Health and Safety Executive - Working days lost [en línea] <<http://www.hse.gov.uk/statistics/dayslost.htm>> [consulta: 11 mayo 2015].
- HEINRICH, H. 1931. Industrial Accident Prevention. Nueva York: McGraw-Hill.
- HOURS OF WORK – OIT [en línea] <[http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI\\_ID=8](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=8)> [consulta: 10 mayo 2017].
- HOURS WORKED – OECD Data [en línea] <<https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm#indicator-chart>> [consulta: 11 mayo 2017].
- KALECKI, M. 1943. "Political aspects of full employment". En: The Political Quarterly, Vol. 14, Issue 4, pages 322–330, October 1943.
- KALECKI, M. 1966. Studies in the theory of business cycles. Blackwell.
- KITCHIN, J. 1923. "Cycles and Trends in Economic Factors". En: Review of Economics and Statistics (The MIT Press), Vol. 5, N° 1, Enero de 1923, pp. 10–16.
- KONDRATIEV, N.D. 1992. Los ciclos largos de la coyuntura económica. Traducción y presentación de Luis Sandoval Ramírez. México, IIEc-UNAM.
- MCCHESENEY, Robert. 2013. Digital Disconnect: How Capitalism is Turning the Internet against Democracy. New York, The New Press.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES - INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. NTP 1: Estadísticas de accidentabilidad en la empresa [en línea] <[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp\\_001.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/001a100/ntp_001.pdf)> [consulta 11 mayo 2017].
- MONTEIRO DE BARROS, A. 2009. Curso de direito do trabalho, 5ª edição revista e ampliada. São Paulo, LTr.
- MONTEIRO PESSOA, Rodrigo. 2019. Derecho del trabajo sistematizado. Temuco: UFRO UniversityPress.
- MONTOYA MELGAR, A. 2015. Derecho del Trabajo, trigésima sexta edición revisada y puesta al día. Madrid, Tecnos.
- NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. 2002. "Internet: a negatividade do discurso da mídia versus a positividade da experiência pessoal. À qual dar crédito?". En: Estudos de psicologia (Natal), vol.7, n.1, pp.25-35. [en línea] <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2002000100004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000100004&lng=en&nrm=iso)> [consulta: 15 mayo 2017].

OIT. 2019. Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión mundial sobre el futuro del trabajo [en línea] <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms\\_662442.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf)> [consulta: 09-09-2019].

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel. 2019. "La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral?" En: *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LII (2019) 101-124.

PINILLA GRACÍA, Francisco Javier. 2017. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS-España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, pp. 39-90.

Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung [en línea] <[https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.pdf?__blob=publicationFile&v=10)> [consulta: 16 mayo 2017].

PUMARINO ROMO, Cristián. 2005. "Globalización, nuevas tecnología, descentralización productiva y Derecho del Trabajo". En: *Revista Laboral Chilena*, N° 4, Abril de 2005.

PUMARINO ROMO, Cristián. 2005. "Globalización, nuevas tecnología, descentralización productiva y Derecho del Trabajo". En: *Revista Laboral Chilena*, N° 5, mayo de 2005.

RESULTADOS ENCUESTA NACIONAL DE ACCESO Y USOS DE INTERNET - DIVISIÓN DE POLÍTICA REGULATORIA Y ESTUDIOS SUBSECRETARIA DE TELECOMUNICACIONES [en línea] <[http://www.subtel.gob.cl/wp-content/uploads/2015/04/Presentacion\\_Final\\_Sexta\\_Encuesta\\_vers\\_16102015.pdf](http://www.subtel.gob.cl/wp-content/uploads/2015/04/Presentacion_Final_Sexta_Encuesta_vers_16102015.pdf)> [consulta: 15 mayo 2017].

SAMUELSON, P.; NORDHAUS, W. 2001. *Microeconomics*, 17th edición. McGraw-Hill.

SARAIVA, R. 2009. *Direito do Trabalho*, 2ª edição revista e atualizada. São Paulo, Editora Método.

SCHUMPETER, J. 2002. *Ciclos Económicos: Análisis teórico, histórico y estadístico del proceso capitalista*, Zaragoza: Prensa Universitaria de Zaragoza.

SHOULD HOLIDAY EMAIL BE DELETED? [en línea] <<http://www.bbc.com/news/magazine-28786117>> [consulta: 16 mayo 2017].

SIMONDS, R. 1955. *Estimating Costs of Industrial Accidents*. Washington: U.S. Department of Labor.

TAPIA GRANADOS, J. 2005. "Economía y Mortalidad en las Ciencias Sociales: del Renacimiento a las Ideas sobre la Transición Demográfica". En: *Salud colectiva*, vol.1, n.3 [en línea] <[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-82652005000300003&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-82652005000300003&lng=es&nrm=iso)> [consulta: 10 de mayo de 2017].

VOLKSWAGEN TURNS OFF BLACKBERRY EMAIL AFTER WORK HOURS  
[enlínea] <<http://www.bbc.com/news/technology-16314901>> [consulta: 16 mayo 2017].

Submetido em: 17.10.2019

Aceito em: 18.11.2019