



# Derecho a la desconexión digital en Chile: manifestación del derecho al descanso

por Felipe Malgüe Torres

«El arte del descanso es una parte del arte de trabajar»  
John Steinbeck, (1902-1968)

El trabajo es considerado como una actividad ancestral que separó a los seres humanos del resto de las especies vivientes sobre el planeta tierra. Dicha actividad fue uno de los factores esenciales que propició la evolución humana de modo que, a día de hoy, nadie pone en duda lo necesario que es el trabajo en la estructura económica de la sociedad moderna. Como tal, el trabajo se considera un bien de la raza humana porque le es útil, digno y le posibilita hacerse más humano.<sup>1</sup> A la par, el trabajo va acompañado de fatiga, sin importar las condiciones en las que se lleve a cabo, por lo cual se requiere del consiguiente descanso.

Toda actividad laboral produce cierto grado de fatiga que al irse acumulando con el paso del tiempo pueden afectar la salud física y mental del trabajador. Es así que el descanso se reconoce como uno de los componentes de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Por supuesto, los niveles de fatiga influyen negativamente también en los resultados laborales por lo cual el descanso viene a ser la otra cara de la moneda para la promoción de una buena calidad de vida en el trabajo. El descanso es imprescindible para gozar de una vida digna y de un trabajo decente.

En este orden de ideas, el trabajo y el descanso son dos actividades interrelacionadas entre sí. El descanso nace a raíz de la fatiga que produce el trabajo. Por tanto, la jornada laboral es el continente dentro del cual se desarrolla el trabajo -es su límite temporal- y el descanso es funcional y necesario para tener una comprensión exacta de la distribución del tiempo de trabajo<sup>2</sup>.

Pero como es lógico, el descanso no siempre fue percibido como un derecho ni protegido legalmente como lo es hoy. Sin mayores deseos que sentar un punto de partida, ha de recordarse que durante la Edad Media, la jornada de trabajo se realizaba de sol a sol, acorde a los ciclos agrícolas. Durante la Revolución Industrial inglesa se hacía laborar a los trabajadores por más de 16 horas diarias sin que

---

<sup>1</sup> Vid. II, Juan Pablo. “Laborem Exercens (14 de septiembre de 1981) | Juan Pablo II.” *Vatican.va*, 14 September 1981, [https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf\\_jp-ii\\_enc\\_14091981\\_laborem-exercens.html](https://www.vatican.va/content/john-paul-ii/es/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html). Accessed 11 September 2022.

<sup>2</sup> Vid. Rojas Miño, Irene. *El tiempo de trabajo y los descansos*. Santiago de Chile, Dirección de Trabajo, 1998, p. 6.

existiera un límite legal fijado; aprovechando los empleadores, además, el exceso de mano de obra. Bajo este contexto, el pedido de reducción de la jornada de trabajo y la dotación de períodos de descanso fue una de las aspiraciones más importantes de los trabajadores durante el siglo XIX.

Con posterioridad, de cara al desarrollo de los derechos sindicales -entre ellos la huelga- se logró la reducción de la jornada de trabajo hasta 10 horas y el establecimiento de períodos de descansos en el transcurso de la misma jornada. Aunque, el marco referencial para el surgimiento del derecho al descanso corresponde al Estado liberal clásico cuya doctrina jurídica proclamó que las relaciones de empleo se debían a la autonomía de la voluntad de las partes. Por ello, solo con la institucionalización y evolución del *Nuevo Derecho* fue que se hizo posible el cambio de paradigma jurídico hacia la necesidad de limitar la jornada laboral y con ello, promover el derecho al descanso.

De resultas, a día de hoy, la regulación del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso juega un rol central en la defensa del principio en virtud del cual el trabajo no es una mercancía. Consecuentemente, no resulta extraño encontrar referencias directas a la jornada laboral y al descanso en los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos<sup>3</sup>; por no mencionar el Tratado de Versalles de 1919<sup>4</sup> y la Declaración de Filadelfia de 1944<sup>5</sup>.

Ahora bien, el descanso ha logrado insertarse en el Derecho del Trabajo como una institución jurídica de trascendencia inequívoca. Como tal es un derecho irrenunciable que restringe la autonomía de la voluntad de ambas partes. Obviamente, es tratada de conjunto con la jornada de trabajo siendo esta última el límite que ordena los tiempos en la vida del empleado. Mas, debido a la dinámica relacional entre trabajo-fatiga-descanso es que el origen de este derecho puede referirse a cuatro aspectos: la limitación e interrupción de la jornada laboral, el descanso diario, el descanso semanal y el descanso anual. En otras palabras: la determinación del horario de trabajo, las pausas dentro o fuera de la jornada de trabajo, los descansos diarios, en fin de semana y las vacaciones anuales pagadas. Como se observa, todas constituyen una manifestación del derecho al descanso; o sea, cese en el trabajo para reposar tras la consecuente fatiga producida por la prestación laboral<sup>6</sup>.

Las cuestiones relativas a los tiempos de trabajo y descanso han ocupado durante un lugar central en los debates no sólo entre trabajadores y empleadores sino en la sociedad en general. Para la economía

---

<sup>3</sup> Cfr. Artículo 24 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Disponible en “Declaración Universal de Derechos Humanos.” *OHCHR*, 1948, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf). Accessed 11 September 2022; Artículo 7, inciso d) del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976. Disponible en “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.” *OHCHR*, 1966, [https://www.ohchr.org/sites/default/files/ceschr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/ceschr_SP.pdf). Accessed 11 September 2022.

<sup>4</sup> Cfr. *Tratado de Versalles de 1919*. Disponible en “Tratado de Paz de Versalles (1919) en español.” *dipublico*, 1919, <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>. Accessed 11 September 2022.

<sup>5</sup> Cfr. *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo* (Declaración de Filadelfia) de 1944. Disponible en “Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) La Conf.” *ILO*, 1944, <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>. Accessed 11 September 2022.

<sup>6</sup> *Vid.* Podetti, Humberto. “Descansos semanal y anual.” *UNAM*, 1997, p. 433, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/28.pdf>. Accessed 11 September 2022.

y para la sociedad en su conjunto, la delimitación del tiempo de trabajo repercute en el funcionamiento de la economía, la competitividad de la industria, las tasas de empleo y desempleo, la necesidad de transporte y otros servicios, y hasta en la organización de los servicios públicos. Además, puede contribuir a resolver el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, a preservar la salud y el bienestar de los trabajadores. Ahora, los debates se colocan en un punto neurálgico como lo constituyen las nuevas formas de trabajo no tradicionales derivados del uso de las nuevas tecnologías. En este sentido, se acentúa la eliminación de muchos de los aspectos clásicos de las dimensiones temporal y espacial del trabajo.

A día de hoy, el hecho de salir de la oficina no es señal de que llegó la hora de descansar debido a la posibilidad de estar conectados 24 horas por día. Por tanto, la idea de desconexión digital no resulta ser tan lejana en la historia del trabajo. Eso sí, se ha puesto de moda en el argot jurídico esta categoría producto del surgimiento de nuevas formas de organización del trabajo y con ellas nuevos debates acerca de la jornada laboral y del descanso. Lo cierto es que el ejercicio de este derecho, se perfila como uno de los aspectos clave para el trabajo propio de la era digital y del trabajo en general.

De resultas, este derecho a la desconexión digital se consolida como la nueva manifestación del derecho al descanso, en virtud del cual los teletrabajadores o trabajadores a distancia no están obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador en los espacios reconocidos como descanso. De igual manera, aunque no con idéntico énfasis se concebía la desconexión del trabajo en una era anterior a la digital donde los trabajadores no estaban obligados a responder llamadas, comunicaciones o correos electrónicos durante su tiempo de descanso. No obstante, la cuestión adquiere complejidad cuando se desconfigura la concepción clásica de espacio temporal y espacial de la prestación laboral.

Siguiendo esta dinámica, quisiera resaltar el caso de Chile que promovió en el año 2020 una modificación al Código de Trabajo<sup>7</sup> para adicionar un pronunciamiento específico en cuanto al trabajo a distancia y el teletrabajo como nuevas modalidades de empleo. Más allá de los detalles particulares de cada una de las disposiciones del capítulo IX en el Título II del Libro I, es importante destacar tres elementos: 1. *La definición de trabajo a distancia y teletrabajo*; 2. *Las pautas para delimitar la jornada de trabajo y el tiempo de desconexión*; 3. *Las obligaciones del empleador respecto al derecho al descanso*.

### *1. La definición de trabajo a distancia y teletrabajo*

Esta nueva modificación del Código de Trabajo chileno introduce lo que la sociedad debe interpretar como trabajo a distancia y teletrabajo. De hecho, refiere además, un caso particular que puede ser confundido con estas modalidades de empleo pero que por su naturaleza no lo son. Sin lugar a duda, la definición de los conceptos resulta un elemento de trascendencia inequívoca para la aplicación de la normativa laboral a las relaciones sociales particulares y en un elemento que coloca en ventaja esta modificación introducida. La cuestión sobreviene al momento efectivo de definir las categorías. En el caso chileno se ha elegido al domicilio -u otro lugar distinto al establecimiento de la empresa- para

---

<sup>7</sup> Cfr. Artículo 22 del Código de Trabajo chileno. “Código de Trabajo de la República de Chile.” *Dirección del Trabajo*, 1 September 2022, [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf). Accessed 11 September 2022.

definir el trabajo a distancia lo cual resulta un acierto. En cuanto al teletrabajo, la delimitación se define a partir del uso de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones -ya sea para prestar el servicio o para reportar la prestación del servicio-. Empero, este criterio definitorio no resulta del todo certero, sobre todo en su segunda parte -reportar la prestación del servicio mediante medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones-. Y es que si se hace una interpretación extensiva de esta disposición se podrá afirmar que el trabajo a distancia es el continente; mientras el teletrabajo es una parte del contenido. Mas, salva esta definición el criterio acertado de no considerar como teletrabajo ni trabajo a distancia aquel que se preste en los lugares designados y habilitados por el empleador, aún cuando éstos se encuentren fuera de las dependencias de la empresa.

## *2. Las pautas para delimitar la jornada de trabajo y el tiempo de desconexión*

Sin profundizar mucho sobre estas cuestiones baste decir que el Código de Trabajo chileno hace depender de la modalidad de empleo que se trate, la jornada laboral aplicable. Es nítido el Código al ordenar que en el caso del trabajo a distancia se siguen las reglas generales de la jornada de trabajo de modo que el empleador debe implementar un mecanismo fidedigno para registrar el cumplimiento de la jornada. No obstante, dependiendo de las funciones concretas del cargo, las partes pueden acordar que el trabajo se distribuya libremente en los horarios que mejor se adapten pero deben cumplirse las reglas sobre la duración de la jornada diaria y semanal y del descanso. En el caso del teletrabajo, a menos que haya un pronunciamiento en contrario, se presumirá que se sigue una jornada ordinaria de trabajo y el consecuente descanso. Ahora bien, en cualquier caso, todos los teletrabajadores y trabajadores a distancia gozan de todos los derechos individuales y colectivos que regulan las leyes laborales chilenas. Como parte de estos derechos se incluye el derecho a la desconexión.

## *3. Las obligaciones del empleador respecto al derecho al descanso*

Por último, derivado del derecho a la desconexión -la cual dicho sea de paso se introduce como una cláusula obligatoria en el contrato de trabajo para estas modalidades- aparecen dos obligaciones del empleador ligadas directamente. Por un lado, el empleador está obligado a respetar el derecho a la desconexión, garantizando así el tiempo en el cual los trabajadores no estarán obligados a responder comunicaciones, ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permiso o feriados anuales de los trabajadores. Por otro lado, se reafirma la obligación del empleador de garantizar los medios, herramientas y materiales para el trabajo así como las condiciones de seguridad y salud velando por el cumplimiento de dichas condiciones conforme al deber de protección.

En este orden de cosas, cabe plantearse qué se considera entonces cómo derecho a la desconexión; o sea, que significa efectivamente y si es un nuevo derecho o simplemente una manifestación del derecho al descanso. A este particular ha respondido la Dirección de Trabajo en su Dictamen 1162/24 de 7 de julio de 2022. Y resulta muy atinada la respuesta que emite. En primer lugar, el derecho a la desconexión es una manifestación del derecho al descanso pero que el legislador ha regulado a propósito de las nuevas modalidades de empleo que se realizan fuera del tradicional ámbito laboral.

De resultas, los trabajadores no están obligados a responder a ningún tipo de comunicación del empleador en el horario de descanso diario que debe ser de, al menos, 12 horas continuas en un

período de 24 horas. Pero no solo incluye el hecho de no responder por parte del trabajador; sino que el empleador no puede establecer ni formular órdenes o requerimientos en el tiempo de descanso sino que deberá hacerlo en los horarios de la jornada laboral. Esto, de cierta manera, protege al propio empleador en relación con su salud física y mental; al fin y al cabo resulta ser una persona natural la que representa la figura del empleador. En fin, tal como declara el Dictamen: el empleador tiene la obligación de respetar el derecho a la desconexión y la prohibición de enviar requerimientos de ningún tipo durante el descanso.

En resumen, la desconexión digital en Chile es hoy reconocida como un derecho; manifestación específica del derecho al descanso. Precisamente es eso lo que busca: preservar y resguardar el legítimo derecho a estar alejados del trabajo en aras de recobrar las fuerzas que produce la fatiga laboral y permitir la conciliación de la vida laboral-familiar-personal. Además, no se tratará solamente de no responder las comunicaciones sino de no mantenerse alerta a cualquier aviso, notificación o comunicación por parte del empleador. Eso sí, corresponderá a la inspección del trabajo velar por el cumplimiento real de esta desconexión. Aunque, más allá, le corresponde crear conciencia en los sujetos de la relación de empleo del alcance del derecho al descanso en estas nuevas modalidades de empleo y de que se creen los mecanismos para su ejercicio y respeto efectivos.

***Felipe Malgüe Torres***

Inspector del Trabajo y Académico de la Universidad de Chile  
Doctor (c) en Economía, Empresa y Derecho, Universidad Pública de Navarra, España  
[felipemalgue@gobierno.uchile.cl](mailto:felipemalgue@gobierno.uchile.cl)

\*Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.