

INFORMATIVO

DICTAMEN N°1162/24: DERECHO A DESCONEXIÓN TELETRABAJO

Con fecha 7 de julio de 2022, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°1162/24 con el fin de fijar doctrina sobre el derecho a desconexión de los trabajadores que prestan sus servicios bajo la modalidad de Teletrabajo o trabajo a distancia.

Se le solicitó a la Dirección del Trabajo un pronunciamiento respecto de la posibilidad que trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, excluidos de los límites de la jornada ordinaria, y con el objetivo de *“mantener el trabajo al día”*, puedan remitir correos en cualquier momento incluyendo feriados, al respecto la Dirección del Trabajo señala lo siguiente:

En cuanto a determinar la procedencia de remitir correos electrónicos durante el período de desconexión para *“mantener el trabajo al día”*, se debe precisar que la Dirección del Trabajo, en Dictamen N°1389/7, ha advertido que las partes para el caso de que el trabajador preste servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, puedan acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada. Además, se debe precisar que cuando un trabajador se reporta habitualmente y es controlada la oportunidad del desarrollo de su cometido, más allá de la entrega del resultado de sus gestiones, se debe considerar que es un control del empleador para *“mantener el trabajo al día”*.

En consideración a lo expuesto, para la procedencia de que los trabajadores remitan durante el tiempo de desconexión comunicaciones a su empleador, relativa a sus funciones, se debe aplicar el Artículo 152 quáter J del Código del Trabajo que consagra las obligaciones del empleador de respetar el derecho a desconexión y de la prohibición de envío de requerimientos durante días de descanso, permiso o feriado legal.

Por lo expuesto, la Dirección del Trabajo determina que en atención a la naturaleza del derecho a desconexión, la protección entregada por el legislador es amplia, tratándose de un período de tiempo en el cual los trabajadores no estarán obligados a responder comunicaciones, órdenes o requerimientos del empleador. Por lo tanto, el derecho a desconexión es una manifestación del derecho a descanso, en consecuencia, no resulta ajustado a derecho que los trabajadores remitan correos durante el tiempo de desconexión con el objetivo de dar cumplimiento las obligaciones de la prestación de los servicios.