



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 53774 (1833) 2020

1162 24

DICTAMEN N°: _____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Trabajo a Distancia; Teletrabajo; Derecho a desconexión.

RESUMEN:

El derecho a desconexión es una manifestación del derecho a descanso regulado por el legislador a propósito del trabajo a distancia y teletrabajo. En consecuencia, no resulta ajustado a derecho que los trabajadores remitan correos electrónicos durante el tiempo de desconexión con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones propias de la prestación de servicios, considerando el carácter irrenunciable de este derecho y lo expuesto en el presente informe.

ANTECEDENTES.

1. Instrucciones de 16.06.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Pase N°1113 de 30.11.2021 de Directora del Trabajo, recibido con fecha 03.01.2022.
3. Instrucciones de 15.04.2021 y 04.05.2021 de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal.
4. Instrucciones de 10.03.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
5. Correo electrónico de 16.10.2020 de Sra. Maite Acuña Correa, Sociedad de Desarrollo Tecnológico – Universidad de Santiago de Chile.

FUENTES:

Artículos 5° y 152 quáter J Código del Trabajo.

CONCORDANCIA:

Dictamen N°258/3 de 28.01.2021;

SANTIAGO, 07 JUL 2022

**DE: PABLO ZENTENO MUÑOZ
DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A: SRA. MAITE ACUÑA CORREA
SOCIEDAD DE DESARROLLO TECNOLÓGICO
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE
MAITE.ACUNA@USACH.CL**

Mediante presentación de Ant. 5) se solicitó un pronunciamiento de esta Dirección respecto a 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, inclusive feriados, considerando que el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo consagra específicamente que el empleador, en ningún caso, podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos durante el periodo de desconexión o los días de descansos, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Sobre el particular, los incisos 4° y 6° del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo establecen lo siguiente:

“Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

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”.

Considerando el objetivo que persigue la consulta, a saber, determinar la procedencia de remitir correos electrónicos durante el periodo de desconexión para *mantener el trabajo al día*, se debe precisar que este Servicio, en Dictamen N°1389/7 de 08.04.2020, ha advertido que las partes pueden acordar que el teletrabajador quede excluido de la limitación de la jornada de trabajo, de conformidad con lo señalado en el inciso 4° del artículo 22 del mismo cuerpo legal. No obstante, dicha disposición enfatiza que se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria del inciso 1° del artículo 22 referido, cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

A su vez, en Dictamen N°3079/3 de 16.11.2020 esta Dirección precisó que cuando un trabajador se reporta habitualmente y es controlada la oportunidad del desarrollo de su cometido, más allá de entregar el resultado de sus gestiones, nos encontraríamos ante una situación propia de supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores. Dicha circunstancia se debe considerar especialmente respecto al objetivo de *mantener el trabajo al día*, puesto que, ante trabajadores excluidos de la jornada de trabajo, no puede sustentarse la existencia de un control respecto a la oportunidad en que desarrollan las labores, al obligarse exclusivamente a la entrega de resultados de sus gestiones.

Considerando lo expuesto, la procedencia de que trabajadores remitan durante el tiempo de desconexión comunicaciones a su empleador, relativas al cumplimiento de sus funciones, debe analizarse a la luz de lo expuesto por este Servicio en su doctrina institucional contenida en Dictamen N°258/3 de 22.01.2021, que advierte que el inciso final del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo consagra dos obligaciones del empleador, por un lado, el respeto al derecho a desconexión y, por otro, la prohibición de envío de requerimientos de ningún tipo al trabajador durante los días de descanso, permiso o feriado anual.

En este sentido, resulta relevante considerar, respecto a la obligación de respetar el derecho a desconexión, la naturaleza del derecho en análisis. Lo anterior, toda vez que conforme a la Historia Fidedigna de la Ley N°21.220, dicho derecho busca resguardar el legítimo descanso de los trabajadores, lo que es sostenido al discutir distintas indicaciones parlamentarias y es reafirmado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época:

“Se establece algo inédito en nuestra legislación, y me atrevo a decir que es inédito respecto de muchas legislaciones del mundo; al menos en América Latina no existe. Me refiero al derecho a desconexión, que precisamente se aplica cuando uno trabaja por medios electrónicos o por telecomunicaciones. Se trata de no estar obligado por el Código del Trabajo a permanecer conectado y a responder permanentemente a los requerimientos del empleador, estableciéndose, por indicación de los parlamentarios de la Democracia Cristiana, el derecho legítimo a descanso, a través de este derecho a desconexión, descanso que no es arbitrario, sino el mismo al que tiene derecho cualquier trabajador que se rige por las normas del Código del Trabajo.”¹

De esta forma, la naturaleza del derecho a desconexión consagrado en el inciso final del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo, importa una manifestación del derecho a descanso en el marco del trabajo a distancia y teletrabajo, el que se encuentra regulado expresamente a propósito de la libre distribución de la jornada y el teletrabajo desempeñado con exclusión de sus límites. Esta circunstancia, por consiguiente, permite concluir que la posibilidad que trabajadores remitan comunicaciones propias de la prestación de servicios durante el tiempo de desconexión pugna con el objetivo perseguido por el legislador.

¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. *Historia de la Ley N°21.220*. p. 75

En este escenario, además, se debe considerar que el artículo 5° del Código del Trabajo consagra que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. En consecuencia, los trabajadores no se encuentran habilitados para remitir comunicaciones a su empleador durante el periodo de desconexión, con el objetivo de *mantener su trabajo al día*, considerando que este lapso de tiempo se trata de un periodo de descanso indisponible y dicha decisión afectaría su finalidad.

Esta conclusión es armónica con la regulación establecida en el Decreto N° 18 de 03.07.2020 del Ministerio del Trabajo, que aprueba el Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo. Dicho Reglamento considera en su artículo 5° como factores de riesgo psicosociales, derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y que pudieran afectar al trabajador, entre otros, el aislamiento, el trabajo repetitivo, la falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, la indeterminación de objetivos, y la inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión, aspectos sobre los cuales el empleador deberá adoptar medidas preventivas y correctivas en los casos que corresponda.

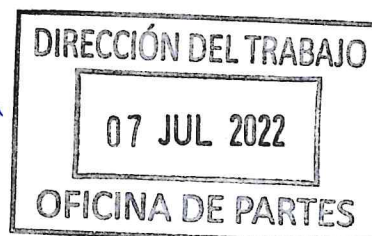
Por lo expuesto, en atención a la naturaleza del derecho a desconexión, la protección entregada por el legislador es amplia, tratándose de un periodo de tiempo en el cual los trabajadores no estarán obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador. No solo se trata de no atender correos electrónicos o cumplir determinadas instrucciones inmediatas, sino también garantiza que el trabajador no tenga que ocuparse de otros aspectos de la relación laboral, como mantenerse alerta a avisos, notificaciones o incluso remitir comunicaciones, pese a que estas no respondan a una solicitud inmediata del empleador.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que el derecho a desconexión es una manifestación del derecho a descanso regulado por el legislador a propósito del trabajo a distancia y teletrabajo. En consecuencia, no resulta ajustado a derecho que los trabajadores remitan correos durante el tiempo de desconexión con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones propias de la prestación de servicios, considerando el carácter irrenunciable de este derecho y lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



NPS/LBP/FNR
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control

- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo