



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E36096 (1291) 2020

Jurídico ✓

ORDINARIO N°: 2110,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Registro de teletrabajo.

RESUMEN:

Los requerimientos de información para el registro electrónico de pactos de trabajo a distancia y teletrabajo se fundamentan en las consideraciones expuestas en el presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 15.03.2021 y 24.08.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Memorándum N°4 de 23.02.2021, de Jefa de Departamento de Estudios.
- 3) Memorándum N°15 de 01.09.2020, de Subjefe de Departamento de Inspección.
- 4) Memorándum N°4 de 18.08.2020, de Jefa (S) de Departamento de Atención de Usuarios.
- 5) Presentación de 14.07.2020 de Sr. Óscar Donoso Hernández.

SANTIAGO, 27 AGO 2021

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A : SR.
ÓSCAR DONOSO HERNÁNDEZ
AVENIDA PROVIDENCIA N°1208, OFICINA 1405
PROVIDENCIA
oscar.donosoc@czabogados.cl**

Mediante la presentación del antecedente 5), usted ha solicitado que se le informen los fundamentos de la información exigida por este Servicio en el registro electrónico de pactos de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual materializa el mandato legal establecido en el artículo 152 quáter O del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento es dable precisar que, en su presentación, usted requiere que se le indique el fundamento de la exigencia de una serie de antecedentes requeridos en dicho proceso, los cuales no habrían sido contemplados por el legislador.

Ahora bien, sobre la materia cabe indicar, en primer término, que la mantención del señalado registro electrónico obedece a un imperativo legal impuesto a esta Dirección por el artículo 152 quáter O del Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, resulta necesario referirnos al contenido de dicho registro, dado que el inciso 2° del citado precepto, señala:

“El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.”

Como es dable apreciar del texto transcrito, el legislador ha facultado expresamente a este Servicio para establecer los lineamientos del registro de marras, lo cual incluye la mantención y disponibilidad del sistema, así como los requisitos del registro y la información mínima exigida a cada empleador. Conforme a dicha facultad se emitió la Resolución Exenta N°1.196, de fecha 23.10.2020, que determina la forma, condiciones y características del registro establecido en el inciso 2° del artículo 152 quáter O del Código del Trabajo.

En tal orden de ideas, debemos hacer presente que, a fin de evaluar la información necesaria para el correcto funcionamiento del registro de que se trata, se requirió la opinión de diversos Departamentos de este Servicio, los cuales señalaron la necesidad de exigir ciertos datos indispensables, por ejemplo, para cumplir a cabalidad con la obligación de fiscalizar el trabajo a distancia y teletrabajo y para generar estudios y estadísticas conducentes a la mejora de las políticas públicas sectoriales.

De este modo, es dable concluir que todos los datos requeridos por el registro de pactos consultado dicen relación directa con el cumplimiento de las obligaciones impuestas a esta Dirección por el legislador en el citado artículo 152 quáter O del Código del Trabajo.

Aclarado lo anterior, resulta necesario referirnos a sus consultas sobre algunos datos particulares exigidos por el registro en examen:

a) En primer término, requiere que se le indique por qué se exige señalar la “casa matriz o sucursal” del empleador.

Al respecto, el Departamento de Estudio de este Servicio ha señalado a través de memorándum de antecedente 2), que una empresa puede tener presencia comercial en diferentes regiones, por lo que la ubicación permite conocer la distribución territorial de los pactos de teletrabajo.

b) Solicita que se le señale la razón por la que el citado registro exige la especificación del “CAE” del empleador.

Sobre la materia, el mismo Departamento de Estudios ha precisado que, de acuerdo con el Servicio de Impuestos Internos, CAE significa Código de Actividad Económica el cual, a su vez, permite construir las Ramas de Actividad Económica (RAE), agrupaciones de diversos códigos de actividades económicas que conforman un grupo de 21 categorías.

Ahora bien, dado que una misma compañía puede tener más de un CAE, la exigencia apunta a individualizar el código correspondiente a la actividad relacionada con el pacto de trabajo a distancia o teletrabajo, de manera que los estudios y estadísticas sectoriales resulten más confiables.

c) Acerca de la exigencia de proveer el “teléfono” y “correo electrónico” del empleador, es del caso indicar que dichos medios de comunicación facilitan la interacción de este Servicio con sus usuarios permitiendo, por ejemplo, informar acerca de errores en el proceso de carga de datos o de la información de algún trabajador.

d) En cuanto al “mecanismo de supervisión”, debemos indicar que se trata de una materia sumamente relevante, pues el propio legislador ha señalado en el N°4 del artículo 152 quáter K, que los medios de supervisión o control deben ser indicados como cláusula esencial en el contrato de trabajo a distancia o teletrabajo.

A mayor abundamiento, el artículo 152 quáter J del Código del ramo, precisa en su inciso 2° que: *“El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.”*

Sobre ello, resulta necesario destacar el vocablo “fidedigno”, es decir, fiable, digno de fe, creíble. Por lo que, para dar cumplimiento al mandato legal, resulta indispensable que los empleadores señalen qué mecanismos de control de jornada implementarán, los cuales pueden ser digitales o en soporte de papel, con el objeto de establecer si efectivamente tales mecanismos resultan ser fidedignos.

e) Acerca de su consulta relativa a la información que deben ingresar los empleadores respecto del derecho a desconexión para trabajadores excluidos de limitación de jornada o con distribución libre, cabe indicar que basta con indicar la modalidad de prestación de servicios.

f) A continuación requiere se le informe por qué se solicita señalar el sexo del trabajador. Sobre el punto, el Departamento de Estudios de este Servicio ha requerido dicha información con el objeto de realizar análisis y estadísticas asociadas a la perspectiva de género, para lo cual resulta fundamental conocer precisamente el sexo de los trabajadores.

g) Luego, consulta por el fundamento de la exigencia de ingresar un teléfono y correo electrónico del trabajador.

Al respecto, debemos hacer presente que se trata de información requerida para entrar a su perfil de trabajador en el sitio MiDT de esta Dirección, por lo que no se trata de antecedentes nuevos.

Además, la exigencia se fundamenta en cuanto, precisamente, por la naturaleza del teletrabajo y trabajo a distancia, las fiscalizaciones deben ser acordadas previamente con el dependiente, dado que no puede ingresarse a su domicilio sin su consentimiento. Lo mismo ocurrirá con aquellas personas que prestan servicios en lugares escogidos por ellos.

De este modo, el teléfono y correo electrónico resultan ser medios idóneos y eficaces para el desarrollo de la función inspectiva de esta Dirección.


h) En cuanto a su consulta acerca de qué información se debe indicar en el ítem "funciones desarrolladas o por desarrollar", debemos señalar que el sistema, para su mayor fiabilidad, requiere de la incorporación de todas las funciones ejercidas por los trabajadores.


i) Finalmente, consulta por qué se ha exigido señalar el término del contrato de trabajo. Sobre ello, es del caso indicar que el registro debe contener información vigente, por lo cual es esencial determinar qué pactos inscritos han sido finalizados respecto de cada dependiente.

Lo anterior, permite tener una trazabilidad respecto de los pactos vigentes por trabajador y, por ejemplo, verificar si un dependiente mantiene dos o más pactos vigentes con el mismo o distintos empleadores.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/RCG
Distribución:
- Jurídico;
- Partes;