



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
47675 (1609) 2020

DICTAMEN N°: 483 / 10

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Trabajo a distancia; Teletrabajo.

RESUMEN:

1. El artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo establece el derecho a acceder a las instalaciones de la empresa y el derecho a participar en actividades colectivas, como derechos autónomos que no importan una contravención a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 152 quáter H del Código del Trabajo o un incumplimiento del contrato de trabajo como consecuencia de su ejercicio, conforme a las consideraciones expuestas en el presente informe.
2. El derecho a acceder a las instalaciones de la empresa debe llevarse a cabo considerando el principio de buena fe que rige las relaciones laborales. De acuerdo a dicho principio, su ejercicio no puede significar un menoscabo para el trabajador como condición necesaria para el resguardo de sus intereses legítimos o derechos laborales. A su vez, no puede conllevar una perturbación de la marcha normal de las labores de la empresa, como tampoco afectar el ejercicio de los derechos de otros trabajadores.
3. El derecho a participar en actividades colectivas involucra instancias que no se enmarcan en la prestación de servicios y buscan, ante todo, la integración del trabajador fuera de la lógica en que habitualmente presta servicios, lo que supone su participación presencial, debiendo estarse a lo señalado en el presente informe respecto a su ejercicio.

ANTECEDENTES.

1. Instrucciones de 04.01.2021, 06.05.2021 y 03.06.2021, de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal.
2. Instrucciones de 23.11.2020 y 28.12.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
3. Ord. N°1309, de 14.09.2020, de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente (S)

4. Presentación de 10.09.2020 de Gabriel Halpern Mager.

FUENTES:

Artículos 152 quáter G, 152 quáter H, 152 quáter J, 152 quáter L y 152 quáter Ñ, todos del Código del Trabajo.

CONCORDANCIA:

Dictamen N°1389/7 de 08.04.2020.

SANTIAGO, 23 MAR 2022

**DE: JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)**

**A: GABRIEL HALPERN MAGER
ABOGADO
GABRIEL.HALPERN@PWC.COM**

Mediante presentación de Ant. 4), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto al sentido y alcance del artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo, en relación al derecho a acceder a las instalaciones de la empresa y a participar en las actividades colectivas que tiene el trabajador que presta servicios a distancia o bajo la modalidad de teletrabajo.

Expone que el artículo referido establece que el trabajador sujeto a las normas del Capítulo del Trabajo a Distancia y Teletrabajo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa. Sin embargo, advierte que el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo establece que las referidas modalidades podrán abarcar todo o parte de la jornada laboral, pudiendo el trabajador solo prestar servicios a distancia. Al respecto, agrega que el artículo 152 quáter H del mismo cuerpo legal consagra que no se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Sumado a lo anterior, señala que el ejercicio del derecho establecido en el artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo podría significar una contravención, a propósito de aquel trabajador que presta completamente servicios a distancia o teletrabajo, al contenido del contrato de trabajo por no continuar prestando servicios a distancia y a lo dispuesto en el artículo 152 quáter H del Código del Trabajo al acceder a instalaciones de la empresa.

Por lo expuesto, solicita que este Servicio determine concretamente qué obligaciones y derechos importa el debido cumplimiento del derecho a acceder a las instalaciones de la empresa, cómo y en qué circunstancias podría ser ejercido, y finalmente, cómo se compatibilizaría respecto a la prestación a distancia o teletrabajo durante toda la jornada o algunos días de ellas.

Adicionalmente, puntualiza que también es necesario determinar el sentido y alcance del concepto "*actividades colectivas*". Lo anterior, puesto no queda claro qué tipo de actividades quedarían involucradas en dicha noción. A modo de ejemplo, si este incluye pausas o actividades sociales. Por tanto, solicita precisar cuáles son los requisitos para que una actividad sea considerada como colectiva, y si proceden para ello como la universalidad, necesidad y relevancia de la actividad, debido a que esto permitiría distinguir, por ejemplo, si se trata de una instancia que debe involucrar a todos los trabajadores de la empresa de cualquier reunión rutinaria, tratándose de actividades significativas.

En este aspecto consulta sobre la obligación accesoria establecida por el legislador en relación a los gastos de traslado que implica la participación del trabajador en la actividad colectiva, solicitando determinar la forma de cumplir esta obligación y cómo se determina el monto del gasto de manera equitativa y razonable.

En atención a las consultas formuladas, cumplo con informar a Ud. que para determinar el sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo, es necesario tener presente la finalidad de dicha normativa, cual es la de establecer un derecho autónomo e independiente del contenido de la prestación de servicios que debe cumplir regularmente el trabajador y que busca su integración efectiva en la empresa.

Sobre el particular, el artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo dispone:

Art. 152 quáter Ñ. El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

De la disposición legal citada es posible advertir la existencia de dos derechos que tienen una finalidad totalmente distinta. Por un lado, se reconoce al trabajador la posibilidad de acceder siempre a las instalaciones de la empresa. Por otro, se establece la obligación correlativa del empleador de garantizar que el trabajador participe específicamente en actividades colectivas.

En este sentido, conforme da cuenta la Historia Fidedigna de la Ley N°21.220, dicha referencia se incorporó durante la tramitación de la ley como "(...) en términos de que el trabajador siempre puede acceder a la empresa que lo mantiene contratado. Y, además, la empresa debe incorporarlo a todo tipo de actividades colectivas que se realicen con su personal. Por supuesto, la persona que está haciendo uso de este derecho o de esta forma de trabajo verá libremente si quiere participar o no en tales actividades, y en el evento de que así lo resuelva, todo lo que se relaciona, por ejemplo, con cargos de traslado, serán de responsabilidad del empleador¹.

De lo anterior es posible sostener que los derechos en análisis son independientes de la obligación a prestar servicios, tratándose de dos derechos autónomos – acceder siempre a las instalaciones de la empresa y la participación del trabajador en actividades colectivas– que no se enmarcan, para su ejercicio, en la circunstancia que el trabajador se encuentre realizando acciones asociadas al cumplimiento del contrato de trabajo. Así entonces, no se trata de acceder a las instalaciones o participar en actividades colectivas para cumplir el cometido del contrato del trabajo, ya que esto sería una exigencia propia de la prestación de servicios y el empleador siempre se encuentra obligado a garantizar las condiciones para su correcta realización.

Considerando lo anteriormente expuesto, resulta pertinente referirse en detalle a cada uno de estos derechos para determinar su alcance y las condiciones para su ejercicio.

a. El derecho a acceder a las instalaciones de la empresa.

El derecho al acceso a las instalaciones de la empresa no hace referencia al cumplimiento de obligaciones que tengan los trabajadores en virtud de su contrato de trabajo. Ese cumplimiento sí ocurre, por ejemplo, cuando existe un régimen contractual que combina "tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ellas" como dispone el inciso 1° del

¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. *Historia de la Ley N°21.220*. p.115 -116.

artículo 152 quáter J del Código del Trabajo, en cuyo caso sí se hace necesaria la concurrencia del trabajador a las referidas instalaciones de la empresa para dar cumplimiento al contrato de trabajo. Lo anterior, en atención a que en relación al cumplimiento de condiciones contractuales, la doctrina de esta Dirección, contenida en el Dictamen N°1389/7 de 08.04.2020, ha establecido, a propósito de la combinación de tiempo de trabajo durante la jornada diaria, que los traslados que se dan intra-jornada sí se deben considerar para efectos del cómputo del tiempo de trabajo. Por lo tanto, el referido derecho a las instalaciones de la empresa no constituye en caso alguno una exigencia de cumplimiento contractual por parte del trabajador.

Así entonces, el acceso a las instalaciones de la empresa contenido en el artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo es un derecho cuyo objetivo es que el trabajador siempre pueda tomar contacto de forma personal con su empleador, garantizando otras prerrogativas de la relación laboral como, por ejemplo, presentar solicitudes de forma presencial, formular consultas o reclamos y realizar gestiones destinadas al resguardo de sus derechos, siendo un aspecto que ocurre naturalmente en cualquier tipo de prestación de servicios, no siendo el trabajo a distancia o teletrabajo una excepción.

Considerando las consultas formuladas, se debe prevenir que la finalidad del derecho en análisis permite advertir que no existe una antinomia a lo dispuesto en el artículo 152 quáter H del Código del Trabajo. Lo anterior, toda vez que el referido derecho de acceso a las instalaciones de la empresa no tiene por finalidad que el trabajador preste servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aspecto que excluye el precepto referido en materia de trabajo a distancia o teletrabajo. Asimismo, el ejercicio de este derecho no se ajusta a los criterios establecidos por el legislador para determinar si se está frente a una inobservancia del contrato de trabajo, en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, respecto del cual deberá considerarse el principio de buena fe, el que impone al trabajador y el empleador el deber de actuar y comportarse de forma correcta y leal en el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

De esta forma, si bien el artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo no establece requisitos para el correcto ejercicio de este derecho, el acceder a las instalaciones de la empresa tampoco puede significar en caso alguno un perjuicio para el trabajador. Lo anterior considerando que se tratará de una condición necesaria para el resguardo de sus intereses, que ello se encuentra en consonancia con la prohibición de menoscabo establecida en el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo y, además, que se debe procurar que su ejercicio evite una perturbación de las labores de la empresa o afecte el ejercicio de los derechos de otros trabajadores.

b. El derecho a participar en actividades colectivas.

El artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo establece que el empleador deberá garantizar que el trabajador pueda participar en las actividades colectivas que se realicen en la empresa, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

Lo anterior se encuentra en directa consonancia con lo expresado en la Historia de la Ley y que fuera precedentemente reproducida, toda vez que se trata de permitir la participación en actividades que se realizan con el personal de la empresa y que serán voluntarias. Por tanto, estas no se relacionan con aquellas que se enmarcan en el cumplimiento de la prestación de servicios del trabajador, puesto que dichas actividades son obligatorias al estar debidamente fijadas en el contrato de trabajo.

De esta forma, es posible advertir que las actividades colectivas a que hace referencia el artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo, son instancias que involucran la participación de dos o más trabajadores de la empresa fuera del esquema propio del

cumplimiento de la prestación de servicios, como ocurre con actividades de Fiestas Patrias, navidad, y en general, con espacios de tiempo destinados a la cohesión y participación de los trabajadores dentro del espacio laboral.

En consecuencia, la determinación de este tipo de actividad colectiva estará determinada por la naturaleza de la instancia, siendo indistinto la cantidad de trabajadores que involucre, su universalidad o relevancia. Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá atender la caracterización de la actividad en concreto para efectos de la participación del trabajador.

En todos estos casos corresponderá evaluar la participación del trabajador, debiendo tener presente que la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo no puede ser un criterio que determine su exclusión. Al contrario, la norma en análisis tiene una finalidad completamente distinta, que busca que la forma de trabajo no sea un motivo que impida la integración del trabajador a la empresa.

En este orden de ideas, considerando que el artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo aborda el derecho a acceder a las instalaciones de la empresa y advierte la obligación del empleador de garantizar la participación del trabajador a distancia o teletrabajador en actividades colectivas, siendo de su cargo los costos de traslado, es posible concluir que el legislador busca que el trabajador a distancia o teletrabajador genere vínculos en la empresa fuera de la lógica en la que habitualmente presta servicios. Por tanto, debe concluirse que se trata de instancias que buscan la participación presencial del trabajador en la actividad que se trate, pudiendo este decidir voluntariamente si asiste a ellas.

Respecto a la consulta a si la obligación accesoria de soportar los gastos de traslado por parte del empleador para permitir la participación del trabajador en las actividades colectivas constituye una asignación no remuneracional que podría incorporarse en aquellas destinadas a cubrir gastos operacionales, a la luz de lo dispuesto en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, corresponde hacer presente que dicha obligación no se trata de una contraprestación como consecuencia del cumplimiento por el trabajador de una obligación inherente al contrato de trabajo, sino que corresponde a un gasto propio del cumplimiento de la obligación legal. Por consiguiente, el pago de los costos de traslado no debe considerarse remuneración para ningún efecto legal.

Adicionalmente, y en caso de entregarse una suma de dinero, esta debe ser enterada de manera autónoma y en relación a una actividad específica, no pudiendo considerarse dentro de las asignaciones que puedan surgir en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, toda vez el dinero quedaría a libre disposición del trabajador y no se garantizaría que este participe en una determinada instancia, aspecto que finalmente busca resguardar el legislador.

Asimismo, para la determinación del monto en forma razonable y equitativa, deberá tratarse de una suma de dinero que permita al trabajador quedar indemne de cualquier menoscabo económico producto del traslado necesario para participar en la actividad colectiva. Lo anterior, considerando para ello el costo promedio del medio de transporte y que dicha suma de dinero permita acceder a un servicio cuyos tiempos de traslados sean razonables y los comunes u ordinarios en que puede incurrirse, evitando que dicha situación implique un desincentivo a la participación del trabajador, en atención a las finalidades de la normativa.

Finalmente, se debe advertir que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo, el cumplimiento de la obligación de asumir los gastos de traslado

también se podrá cumplir disponiéndose por parte de la empresa de un medio de transporte destinado a dicho efecto, o entregando pasajes previamente adquiridos.

En consecuencia, sobre la base de disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a usted que:

1. El artículo 152 quáter Ñ del Código del Trabajo establece el derecho a acceder a las instalaciones de la empresa y el derecho a participar en actividades colectivas, como derechos autónomos que no importan una contravención a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 152 quáter H del Código del Trabajo o un incumplimiento del contrato de trabajo como consecuencia de su ejercicio, conforme a las consideraciones expuestas en el presente informe.

2. El derecho a acceder a las instalaciones de la empresa debe llevarse a cabo considerando el principio de buena fe que rige las relaciones laborales. De acuerdo a dicho principio, su ejercicio no puede significar un menoscabo para el trabajador que lo ejerce como condición necesaria para el resguardo de sus intereses legítimos o derechos laborales. A su vez, no puede conllevar una perturbación de la marcha normal de las labores de la empresa, como tampoco afectar el ejercicio de los derechos de otros trabajadores.

3. El derecho a participar en actividades colectivas involucra instancias que no se enmarcan en la prestación de servicios y buscan, ante todo, la integración del trabajador fuera de la lógica en que habitualmente presta servicios, lo que supone su participación presencial, debiendo estarse a lo señalado en el presente informe respecto a su ejercicio.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO (S)



JDTP/LBP/FNR

Distribución

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