



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 691 (21) 2021

1679

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Establecimientos educacionales. Principio de ajenidad.

RESUMEN:

El empleador debe pagar la asignación que se reclama desde el momento en que los trabajadores comenzaron a prestar sus servicios de manera remota, debido a normativa emanada de la autoridad pertinente por la emergencia causada por el COVID 19.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 09.09.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Presentación de 08.03.2021, de Sociedad Educacional HB SPA.
- 3) Ordinario N°617 de 19.02.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Ordinario N°1.464 de 28.12.2020, de la Inspectora Provincial del Trabajo de Iquique.
- 5) Presentación de 01.12.2020 del Sindicato de Profesores Hispano Británico.

26 SEP 2022

SANTIAGO,

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SINDICATO DE PROFESORES HISPANO BRITANICO
sprofesoreshb@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 5), ustedes han solicitado un pronunciamiento jurídico que determine desde cuándo debe pagarse, por el empleador, el bono que compensa los gastos de luz y conexión a internet en que incurrieron los dependientes por haber prestado sus servicios desde su domicilio, de manera remota, durante el inicio de la pandemia causada por la enfermedad COVID 19. Precisan, que dicha modalidad de trabajo fue adoptada desde el 16.03.2020.

Para dar cumplimiento al principio de contradictoriedad de los interesados se confirió traslado al empleador, quien contestó por presentación del antecedente 2). Al efecto sostiene, en síntesis, que el pago de la asignación asimilada al “desgaste de herramientas”, por el uso del equipo propio, proporcional de internet y gastos de servicios eléctricos, solo debió realizarse desde el mes de julio del año 2020, por aplicación del artículo 1º transitorio de la Ley Nº21.220.

Sobre lo consultado, cumple informar, que esta Dirección de pronunció sobre la aplicación de la Ley Nº21.220 a los trabajadores de la educación durante la emergencia sanitaria causada por el COVID 19, en el Dictamen Nº1.654/20 de 14.06.2021, señalando: *“De lo anterior se infiere que la implementación del servicio educacional de forma remota durante la crisis sanitaria causada por la propagación del COVID 19, obedece a disposiciones normativas y, por tanto, obligatorias emanadas de la autoridad pertinente. Dicha situación impidió en los hechos, tanto a los empleadores como a los trabajadores de los establecimientos educacionales, manifestar libremente su voluntad sobre prestar servicios en modalidad teletrabajo o trabajo a distancia.*

Por todo lo referido anteriormente, y, atendido, como se ha dicho, que la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo requiere acuerdo de las partes, es dable concluir que, en términos generales, en ausencia de pacto entre las partes, y sin perjuicio de lo que los tribunales competentes resuelvan en el caso concreto, la Ley Nº21.220 no resulta aplicable a los docentes y asistentes de la educación que se encuentran prestando el servicio educacional de forma remota a partir de disposiciones normativas emanadas de la autoridad pertinente por la emergencia causada por el COVID 19”.

Luego, la jurisprudencia citada agrega, con respecto a la provisión de elementos o materiales necesarios para realizar las labores convenidas: *“De este modo, aplicando el principio de ajenidad, atendido que la prestación de servicios por parte de los trabajadores en la relación laboral constituye una obligación de hacer, y que, por otra parte, corresponde al empleador administrar su empresa o hacerse cargo del riesgo de la misma, es posible sostener que es el empleador quien, en toda modalidad de prestación de servicios por sus trabajadores, sean ellos remotos o presenciales, debe proveer los elementos o materiales necesarios para que sus dependientes puedan realizar las labores convenidas en sus contratos de trabajo. Mismo criterio que está contenido en el Dictamen Nº1731/113 de 16.04.1998”.*

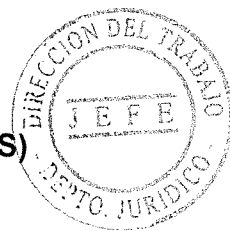
Aplicando lo expuesto al caso que se analiza, es posible sostener, que siendo de cargo del empleador proveer a sus trabajadores los materiales necesarios para la prestación del servicio contratado, en cualquier modalidad que estos se desempeñen, corresponde el cumplimiento de esta obligación desde el momento en que los trabajadores de la educación comenzaron a prestar sus labores de forma remota.

En consecuencia, en base a la normativa citada, es posible informar que, por aplicación del principio de ajenidad, el empleador debe pagar la asignación que se reclama desde el momento en que los trabajadores comenzaron a prestar sus servicios de manera remota, debido a normativa emanada de la autoridad pertinente por la emergencia causada por el COVID 19.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



KR
EP/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Sra. María Dubo Cortés (mariadubo@carmonaabogados.cl)
- Inspección Provincial del Trabajo Iquique

