



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 58526 (1862) 2020

950

ORDINARIO N°: _____ /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Trabajo a distancia y teletrabajo. Entrega de materiales.

RESUMEN:

Las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, sin perjuicio que las partes acuerden que el trabajador pueda utilizar elementos de su propiedad, en conformidad a lo expuesto por la jurisprudencia administrativa de este Servicio

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de fecha 08.03.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Respuesta a traslado conferido de 11.02.2021, de Sr. Ronald Schmidt Silva.
- 3) Ordinario N° 329 de fecha 28.01.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Presentación de doña Claudia Baeza Ávila, de 03.11.2020

SANTIAGO,

15 MAR 2021

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

**A: DOÑA CLAUDIA BAEZA ÁVILA
SINDICATO NACIONAL BICEVIDA N° 1
sindicatonacionalbicevida@gmail.com**

Mediante presentación señalada en el antecedente 4,) Ud. ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, en orden a determinar las obligaciones legales y reglamentarias que recaen en el empleador, respecto a proporcionar los implementos y herramientas de trabajo a sus dependientes que laboran bajo la modalidad de teletrabajo.

Agrega, que la empresa con fecha 01.07.2020 suscribió anexos de contratos mediante la modalidad de teletrabajo a determinados trabajadores, los cuales no cuentan con el mobiliario ni las herramientas necesarias para desempeñar sus labores, y como consecuencia, han experimentado dolencias físicas.

Por lo anterior, consulta si el empleador está obligado a proporcionar los computadores y el mobiliario al personal que labora mediante teletrabajo, toda vez que así lo reglamenta la Ley N° 21.220 y el artículo 152 quater L del Código del Trabajo, y desde cuando sería exigible esta obligación. Finalmente, añade que el empleador se excusa de proporcionarlos, aduciendo que dichas obligaciones aun no son exigibles.

De la presentación señalada, este Servicio confirió traslado a la empresa en cumplimiento del principio de bilateralidad de la audiencia, con el objeto de que exponga sus argumentos y puntos de vista respecto a la solicitud del recurrente. De este modo, con fecha 11.02.2021, la empresa responde que en todo momento ha existido un consenso de las partes respecto a que el régimen del teletrabajo es únicamente de carácter temporal, y que, en consecuencia, los trabajadores deberán volver a sus funciones presenciales, cuando la jefatura directa los cite, en virtud del plan de reincorporación.

Del mismo modo, agrega que no ha existido solicitudes formales ni reclamos en contra de la empresa, respecto a trabajadores que no se les haya proporcionado las herramientas y el mobiliario para desempeñar teletrabajo, y que, por el contrario, ésta ha dispensado a diversos trabajadores de la compañía computadores, tablets, monitores, entre otros, a aquellos que lo han solicitado.

De los antecedentes recabados, y sobre el particular, este Servicio cumple con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 152 quáter L) del Código del Trabajo, en lo pertinente, establece:

Artículo 152 quáter L.- “Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador”.

De la norma legal transcrita, se desprende que estos insumos deben ser proporcionados por el empleador al trabajador, circunstancia que implica asumir los costos de cada uno de ellos.

Luego, la norma indica que el trabajador no podrá ser obligado a utilizar los elementos de su propiedad para el desarrollo de sus labores.

Se debe destacar que una de las características esenciales del contrato de trabajo es la ajenidad, lo que ha sido recogido por el legislador en la disposición citada. De este modo, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N° 8177/331, de 18.12.1995, ha dado cuenta que la ajenidad se traduce en que los trabajadores son simplemente una

de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y a la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a aquellos les corresponde desarrollar. (Dictamen. N° 1389/7 de 08.04.2020).

De esta forma, el responsable de adoptar las medidas que garanticen el normal desempeño de las funciones es el empleador, consecuentemente, de ello se extrae el deber de proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo, lo que incluirá los elementos de protección personal.

En armonía con lo anterior, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en Dictamen N° 258/3 de 22.01.2021, ha establecido que, conforme al artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, los equipos, herramientas y materiales necesarios para el cumplimiento de las labores de los trabajadores, incluidos los elementos de protección personal, deben ser proporcionados por el empleador. A su vez, señala que *“El trabajador no podrá ser obligado a utilizar los elementos de su propiedad para el desarrollo de sus labores. Lo anteriormente señalado, no obsta a que el trabajador voluntariamente decida usar sus propios elementos para el desempeño de las labores, caso en el cual las partes podrían acordar que el empleador pague una asignación al trabajador a distancia o teletrabajador por dicho uso, la cual debería ser proporcional a la destinación que el trabajador haga de sus bienes al cumplimiento de sus funciones.*

Lo señalado, guarda armonía con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrado en el artículo 5° del Código del Trabajo”.

Asimismo, cabe destacar que los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador, debiendo destacar que, como ocurre con los costos de operación y funcionamiento, las partes podrán acordar el establecimiento de asignaciones a propósito del uso de internet, de energía eléctrica, alimentación y otros gastos necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas por el empleador, toda vez que conforme a lo establecido en el artículo 152 quáter L) del Código del Trabajo, estos gastos serán de cargo del empleador.

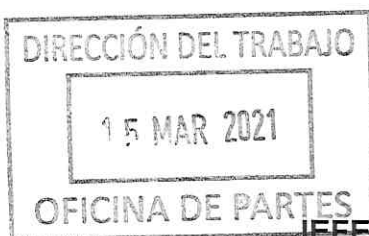
Finalmente, en cuanto a la fecha a partir de la cual comenzaron a ser exigibles las obligaciones para el empleador del artículo mencionado precedentemente, resultará necesario considerar lo dispuesto en los artículos 1° y 2° transitorio de la Ley N°21.220.


En efecto, el artículo primero transitorio, establece que la referida ley entró en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. Dado que la publicación de la normativa en análisis se llevó a cabo con fecha 26.03.2020, la entrada en vigencia de la presente ley tuvo lugar el 1 de abril del mismo año.

Respecto del artículo segundo transitorio, el legislador otorgó un plazo de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la Ley N°21.220, para que las empresas cuyos trabajadores ya prestaban servicios a distancia o teletrabajo al 01.04.2020 pudieran ajustarse a los términos de la normativa mencionada. Dicho plazo se cumplió con fecha 30.06.2020, por tanto, es a partir del 1 de julio del mismo año que la totalidad del articulado de la ley N°21.220, incluido el nuevo artículo 157 quáter L del Código del Trabajo, es exigible para todas las empresas que adopten con sus trabajadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

En consecuencia, según lo expuesto, disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, sin perjuicio que las partes acuerden que el trabajador pueda utilizar elementos de su propiedad, en conformidad a lo expuesto por la jurisprudencia administrativa de este Servicio.

Saluda atentamente a Ud.,




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




LPB/EZD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control