



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 32384 (1167) 2020

Jurídico

1195

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Informa doctrina.

MATERIA:

Trabajo a distancia; Teletrabajo; Asignación de movilización y colación.

RESUMEN:

1. En el marco del trabajo a distancia y teletrabajo el empleador se encuentra obligado a proporcionar los equipos, herramientas y materiales de trabajo, incluyendo los elementos de protección personal, que sean necesarios para la prestación de servicio de los trabajadores y, adicionalmente, deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos, conforme se da cuenta en el presente informe.

2. No procede el cese unilateral de las asignaciones de movilización o colación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse para efecto de su pago las condiciones establecidas por las partes, quienes son las habilitadas para modificarlas o suprimirlas al tenor de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 08.03.2021, de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal.
2. Instrucciones de 29.01.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
3. Ord. N°821 de 09.06.2020 de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente.

4. Presentación de 09 de junio de 2020 de Sr. Patricio Ibacache Toledo, Presidente del Sindicato de Trabajadores de la Asociación Chilena de Municipalidades.

SANTIAGO,

05 ABR 2021

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

**A: SR. PATRICIO IBACACHE TOLEDO
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ASOCIACIÓN CHILENA DE
MUNICIPALIDADES.
SEBASTIÁN ELCANO N°1100, DPTO. 148, LAS CONDES.
REGIÓN METROPOLITANA
pibacache@achm.cl**

Mediante presentación de Ant. 4) Ud. solicitó un pronunciamiento de esta Dirección relativo a las condiciones de prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, específicamente respecto a la existencia de una obligación del empleador de entregar algún tipo de apoyo para la prestación de servicios tales como proporcionar materiales de trabajo o internet y, adicionalmente, si resulta procedente la suspensión unilateral del pago de las asignaciones de movilización y locomoción establecidas en convenio colectivo que adjunta a su presentación.

Sobre el particular, el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo establece:

Art. 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 esta forma, la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N°278/3, de 22 de enero de 2021, precisó el alcance de la obligación que tiene el empleador respecto a proporcionar, en el marco del trabajo a distancia o teletrabajo, los equipos, herramientas y materiales de trabajo, además de los elementos de protección personal, y asumir los costos de operación funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos que permiten a los trabajadores prestar servicios bajo dicha modalidad.

Se debe destacar que el empleador se encuentra obligado a asumir los costos de cada uno de los equipos, herramientas y materiales necesarios para el cumplimiento de las labores, no pudiendo ser obligado el trabajador a utilizar los

elementos de su propiedad para dicho fin, lo que no impide a que este voluntariamente pueda utilizar sus propios elementos para el desempeño de sus funciones, caso en que se deberá acordar que el empleador pague una asignación al trabajador por dicho uso, la que deberá ser proporcional a la destinación que haga el trabajador de sus bienes para el cumplimiento del contrato de trabajo.

Asimismo, se incorpora como obligación del empleador asumir los gastos asociados a el funcionamiento de los equipos, lo que permite ejecutar las tareas necesarias para el cumplimiento efectivo de las labores por las cuales el trabajador fue contratado y, sumado a lo anterior, le corresponderá solventar los costos de mantenimiento y reparación de equipos. Cabe destacar que la doctrina anteriormente referida, establece que, respecto al monto o asignación a pagar por el empleador a causa de los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación, deberán cumplir con criterios de suficiencia y razonabilidad, lo que implica que deberá cubrir de forma total los costos incurridos al trabajador, siendo proporcionales y no excesivas.

Por lo anterior, es posible concluir que el empleador mantiene la obligación de proporcionar los equipos, herramientas y materiales de trabajo, incluyendo los elementos de protección personal, necesarios para la prestación de servicio de los trabajadores y, adicionalmente, deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos.

En relación a la segunda consulta formulada, resulta pertinente considerar que el artículo 41 del Código del Trabajo establece:

Artículo 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

El legislador ha distinguido en dicha disposición entre remuneraciones, entendidas como contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que el trabajador percibe por causa del contrato y aquellas contraprestaciones que no constituirán remuneraciones, esto es, asignaciones que, en general, apuntan a las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo, estableciendo como ejemplo la asignación de movilización.

A propósito de las asignaciones de movilización y alimentación, esta Dirección ha manifestado en Ord. N°5904 de 19.12.2018, que son aquellas contraprestaciones de carácter compensatorio que las partes acuerdan en los contratos individuales o colectivos de trabajo, cuyo objeto es resarcir el valor de los alimentos que debe consumir el trabajador durante el cumplimiento de su jornada

de trabajo como también de aquellos derivados del traslado de su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa.

El pronunciamiento referido ha precisado que dichos estipendios, atendida su naturaleza compensatoria, no responden al concepto de remuneración establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo, conforme lo dispone el inciso 2° y, por tanto, no son imponibles, sin perjuicio que podrán adquirir tal carácter, en la medida que las sumas otorgadas por dichos conceptos excedan los gastos razonables en que el trabajador deba incurrir para alimentarse y trasladarse, lo que exige en cada caso particular una calificación previa de las circunstancias.

Teniendo presente lo expuesto, ante la eventualidad que una asignación haya perdido su carácter compensatorio, debemos recordar que el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo, establece que los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente, en consecuencia, la sola circunstancia que se preste servicios bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia no habilita al empleador a cesar unilateralmente los beneficios que forman parte de los contratos de trabajo.

Asimismo, es pertinente advertir que esta circunstancia tampoco permite que las partes puedan modificar unilateralmente las asignaciones, como ocurriría en caso de fijar una condición adicional para su pago como la obligación del trabajador de asistir a un determinado lugar físico, lo que no es considerado en la especie debido a que el instrumento colectivo acompañado por el solicitante establece que el pago de las asignaciones observará el día o medio día efectivamente trabajado.

Considerando lo señalado, respecto a la consulta si resulta factible que el empleador cese el pago de las asignaciones producto del teletrabajo, debemos estarnos a lo señalado, debiendo las partes ceñirse a las condiciones establecidas en la respectiva asignación, previniendo que la modificación de una determinada cláusula requiere del mutuo acuerdo de las partes, como se ha dado cuenta en Dictamen N°258/3, de 22.01.2021.

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

1. En el marco del trabajo a distancia y teletrabajo el empleador se encuentra obligado a proporcionar los equipos, herramientas y materiales de trabajo, incluyendo los elementos de protección personal, que sean necesarios para la prestación de servicio de los trabajadores y, adicionalmente, deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos, conforme se da cuenta en el presente informe.

2. No procede el cese unilateral de las asignaciones de movilización o colación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse para efecto de su pago las condiciones establecidas por las partes, quienes son las

habilitadas para modificarlas o suprimirlas al tenor de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO JEFE
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO



JDTP/EP/FNR

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control