



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 36319 (455) 2021

ORDINARIO N°: 146 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Teletrabajo.

RESUMEN:

No resulta conforme a derecho que el empleador obligue a sus trabajadores a prestar funciones en régimen de teletrabajo, ni tampoco procede jurídicamente la falta de cumplimiento a las condiciones mínimas señaladas por el legislador para tal modalidad de trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 19.01.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N°285 de 30.03.2021 de Jefe de Gabinete de Directora del Trabajo.
- 3) Solicitud de pronunciamiento de 26.03.2021.

SANTIAGO, 26 ENE 2022

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

**A: SR. CÉSAR URIBE ROJO
PRESIDENTE SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE
EMPRESA PAYBACK
curiber@bancoripley.com**

Mediante ANT.2), se ha solicitado un pronunciamiento que se refiera a la situación de un grupo de trabajadores, quienes realizan sus funciones en terreno y perciben comisiones, pero a quienes se les obliga por el empleador a laborar en régimen de teletrabajo, no obstante haber manifestado su voluntad en el sentido

contrario, toda vez que mediante el trabajo presencial no se produce una merma en sus remuneraciones.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, introducido por la Ley N°21.220, establece que: *“Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.*

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.”

Por su parte, la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°1389/007 de 08.04.2020, ha destacado *“(…) que la prestación de servicios bajo estas modalidades requiere del acuerdo de las partes, el que puede alcanzarse tanto al inicio de la relación laboral como durante su vigencia, el que en ningún caso podrá implicar un menoscabo en los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores (…)”*.

De esta forma se ha resguardado la protección de los derechos de los trabajadores, confirmando la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la prohibición de menoscabo en el régimen de teletrabajo.

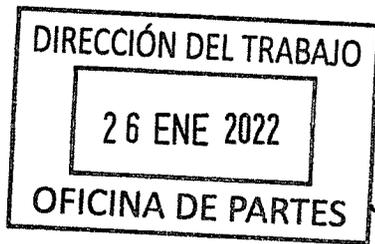
Además, la Ley N°21.220 consagra un elenco de garantías en favor de los trabajadores en materia de: derecho a descanso y a desconexión, protección de los derechos fundamentales y el respeto del espacio personal del trabajador, obligación de proveer las condiciones para la prestación de los servicios a distancia y el teletrabajo, deber general de protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores, contenidos mínimos del contrato de trabajo que establece el artículo 152 quáter K del Código del Trabajo, adicionales a los establecidos en el artículo 10 del mismo cuerpo legal, así como el derecho a reversibilidad de los contratos de trabajo a distancia y teletrabajo.

Asimismo, el Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020, estableció que *“No existe impedimento para que, en el marco del teletrabajo, las partes acuerden que el trabajador labore determinados periodos sujeto limitación de jornada y otros excluidos de dicho límite en la medida que la combinación de trabajo presencial y teletrabajo se efectúe en distintas semanas al tenor de lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 152 quáter del Código del Trabajo”*.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

No resulta conforme a derecho que el empleador obligue a sus trabajadores a prestar funciones en régimen de teletrabajo, ni tampoco procede jurídicamente la falta de cumplimiento a las condiciones mínimas señaladas por el legislador para tal modalidad de trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,




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



JDTP/LBP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes