



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 34437 (532) (2022)

ORDINARIO N°: 21 ,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato individual. Cláusulas. Legalidad. Trabajo a distancia y teletrabajo.

RESUMEN:

La *cláusula primera* del contrato de trabajo por la que se consulta se ajusta a derecho, en la medida que se mantenga su observancia a la normativa vigente y a lo expuesto en el presente informe. Por el contrario, la *cláusula quinta* por la que se consulta, no resulta ajustada a derecho, en conformidad a lo concluido en Dictamen N°258/3 de 22.01.2021; Ord.N°950 de 15.03.2021 y Ord. N°1197 de 05.04.2021, y a lo esgrimido en el cuerpo de este Informe, sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acudir a la respectiva Inspección para su fiscalización.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 11.11.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Respuesta del empleador a traslado conferido, de fecha 28.06.2022.
3. Ord. N°988 de 07.06.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
4. Instrucciones de 04.05.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
5. Presentación de 18.02.2022 del Sindicato de empresa Accenture Chile.

SANTIAGO,

05 FNE 2023

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

**A: SINDICATO DE EMPRESA ACCENTURE CHILE
acnsindicato@gmail.com
SANTIAGO.**

Mediante presentación del Ant,5), se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, en orden a determinar si se ajustan a derecho las cláusulas del anexo de contrato de trabajo que regulan las prestaciones de servicios en modalidad de teletrabajo, que la empresa pactó con sus dependientes.

Agrega el organismo recurrente, que las cláusulas PRIMERA Y SEGUNDA del anexo, no especifican los días de descanso semanal ni la forma de compensar la prestación de servicios en esos días y, a su vez, no se dispensan por el empleador, los elementos necesarios para la correcta ejecución del teletrabajo.

Al efecto, argumenta que no se especifica los días de descanso que tendrán derecho los trabajadores, y que en caso de prestar los servicios un día sábado, domingo o festivo el trabajador será recompensado "*conforme a las reglas generales*", generándose un escenario de absoluta incerteza al no estipularse cuales serán dichas reglas generales.

Por otro lado, señala que el empleador se sustrae de su obligación de proporcionar los elementos ergonómicos y materiales para la ejecución del teletrabajo, recayendo en los propios trabajadores la responsabilidad de determinar cuáles serán los necesarios, así como para adquirirlos.

Ahora bien, con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradictoriedad, se confirió traslado al empleador mediante Ant. 2), recibándose respuesta con fecha 28.06.2022.

Para tales efectos, el empleador señala que, salvo situaciones excepcionalísimas, la prestación de servicios de sus colaboradores se encuentra distribuida en conformidad a los topes legales, dando cumplimiento pleno a los límites de distribución de jornada en no menos de 5 ni más de 6 días, tal como consta del instrumento que acompañan en su respuesta. Del mismo modo, señala que la jornada pactada en los términos del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, implica que los dependientes no se encuentran sujeto a los límites de jornada de 45 horas semanales, no debiendo registrar horario de ingreso ni salida.

En lo que respecta a la entrega de materiales para el teletrabajo, señala que, como constan de los documentos y fotografías, los trabajadores de Accenture reciben, al momento de iniciar su prestación de servicios en dicha modalidad, todos los elementos ergonómicos necesarios y determinados por la empresa, a fin de evitar futuros accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, dentro de los cuales se encuentra una silla ergonómica, atril de computador, apoya muñecas, mousepad y audífonos.

De los antecedentes recabados, se cumple con informar que, la cláusula PRIMERA del anexo consultado, señala lo siguiente:

“Las partes suscribieron un contrato de trabajo, en virtud del cual el trabajador presta servicios como..., ejecutando sus laborales actualmente desde el día ..., sin estar sujeto al cumplimiento de jornada de trabajo, de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, generalmente de lunes a viernes, con excepción de los días feriados. Sólo de manera excepcional se prestará servicios en días sábados, domingos y festivos, cuando se deba realizar una tarea extraordinaria y de emergencia que se necesite de su atención, lo cual se compensará conforme a las reglas generales y/o la que se pueda acordar con su jefatura directamente si fuere más beneficiosa para el trabajador”.

Al respecto, cabe señalar que la cláusula precitada no presenta, desde el punto de vista jurídico laboral, reparos que importen desconocer o restarle validez al contenido prescriptivo de la misma. En efecto, el número 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, establece como una de las menciones mínimas del contrato de trabajo la duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.

Esta disposición importa la obligación para las partes de señalar cual será la extensión del tiempo en que el trabajador deberá prestar servicios y el modo de distribuir semanalmente dicho tiempo, y en la cláusula primera analizada, sin perjuicio de no estar redactada en términos lo suficientemente idóneos y precisos, se aprecia el cumplimiento de las menciones mínimas exigidas por la ley laboral, en rigor, señalar la jornada de trabajo en virtud del artículo 22 del Código del Trabajo. Misma idea se desprende de los argumentos del empleador vertidos en su respuesta y que a criterio de esta Dirección, se encauzan al cumplimiento de la normativa legal citada.

Por otro lado, la cláusula segunda del anexo, señala:

“En atención a que el trabajador no incurre en los gastos referidos a movilización cuando se realiza sus labores desde el domicilio indicado, por lo que no se da el presupuesto para su pago, las partes han acordado que durante la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo se convertirá dicha asignación de movilización en una “asignación herramientas trabajo a distancia”, con el objeto de costear los gastos necesarios para que el trabajador pueda prestar servicios desde su hogar, incluyendo, entre otros, elementos ergonómicos adicionales a los ya otorgados por la empresa, el mayor consumo eléctrico, de agua potable, de gas y conexión a internet”.

En este punto se pudo constatar, mediante Informe de Fiscalización N°4807/1322/2021 de fecha 21.12.2021, que a la empresa recurrida se le cursó multa por no proporcionar los equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo. A su vez, se aprecia a través de la estipulación de la “*asignación de herramientas trabajo a distancia*”, que el empleador se sustrae de su obligación legal de otorgar los elementos necesarios e indispensables para el desarrollo del teletrabajo, independiente de suprimir y reemplazar los gastos de movilización.

En efecto, en conformidad a la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N°258/3 de 22.01.21, que complementó doctrina sobre teletrabajo, se señaló que el legislador consagró en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo lo siguiente.

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.

Como se puede apreciar, en concordancia con el principio de ajenidad del vínculo laboral, dicha normativa prescribe que estos insumos deben ser proporcionados por el empleador al trabajador, circunstancia que implica asumir los costos de cada uno de ellos, no pudiendo el trabajador ser obligado a utilizar elementos de su propiedad para el desarrollo de sus labores.

Lo anterior, no obsta a que el trabajador voluntariamente decida usar sus propios elementos para el desarrollo de las labores, en cuyo caso las partes podrán acordar que el empleador pague una asignación al trabajador a distancia o teletrabajo por dicho uso, la cual deberá ser proporcional a la destinación que el trabajador haga de sus bienes al cumplimiento de sus funciones.

En términos similares se ha pronunciado este Servicio mediante su jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en Ords. Ns°950 de 15.03.2021 y 1197 de 05.04.2021, este último que concluye en su numeral 2) que: “*No procede el cese unilateral de las asignaciones de movilización o colación bajo la consideración de 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*”.

En virtud de los argumentos precedentemente esgrimidos, y analizadas las premisas del empleador en su respuesta, junto al set de fotografías, no se tiene certeza respecto al cumplimiento de las disposiciones citadas, por lo que se llega a concluir que no resulta jurídicamente procedente ni ajustada a derecho la cláusula quinta del contrato estudiado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocadas, cúpleme informar a Ud. que, la cláusula primera del contrato de trabajo por la que se consulta se ajusta a derecho, en la medida que se mantenga su observancia a la normativa vigente y a lo expuesto en el presente informe. Por el contrario, la cláusula quinta por la que se consulta, no resulta ajustada a derecho, en conformidad a lo concluido en Dictamen N°258/3 de 22.01.2021; Ord.N°950 de 15.03.2021 y Ord. N°1197 de 05.04.2021, y a lo esgrimido en el cuerpo de este Informe, sin perjuicio del derecho que asiste a las partes de acudir a la respectiva Inspección para su fiscalización.

Saluda atentamente a Ud.,


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



LB/EZD
Distribución:
- Jurídico
- Partes

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
05 ENE 2023
OFICINA DE PARTES