



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 91750 (617) 2022

1494

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Trabajo a distancia y teletrabajo. Asignaciones derivadas de la Ley N°21.220.

**RESUMEN:**

En virtud del artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, las partes pueden pactar que el empleador pague una o más asignaciones al trabajador, por concepto del uso de los elementos necesarios para desarrollar las labores en trabajo a distancia o teletrabajo, considerando el origen contractual de éstas. Lo anterior, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 12.08.2022 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (s).
- 2) Instrucciones de fecha 10.06.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Presentación de 03.05.2022 de don [REDACTED]

SANTIAGO,

31 AGO 2022

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

**A: SR. [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]**

Mediante presentación señalada en el Ant.3), se solicita a esta Dirección un pronunciamiento jurídico, en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que las partes pacten en un anexo de contrato de trabajo una única asignación que considere el uso de internet, alimentación y transporte, o, por el contrario, si deben ser consideradas individualmente, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo.

Al respecto, cabe señalar que, en el contexto de la Ley N°21.220 sobre teletrabajo, esta Dirección emitió el Dictamen N°258/003 de 22.01.2021, que, entre varios otros aspectos, hizo presente que *"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"*.

A su vez, en conformidad al artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, *"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"*.

Conforme a dicha norma, en concordancia con el principio de ajenidad del vínculo laboral, los insumos necesarios para desarrollar el teletrabajo deben ser proporcionados por el empleador al trabajador, circunstancia que implica asumir los costos de cada uno de ellos, no pudiendo obligarse al trabajador a utilizar elementos de su propiedad para el desarrollo de sus labores.

Ahora bien, lo anteriormente señalado no obsta a que el trabajador voluntariamente decida usar sus propios elementos para el desempeño de las labores, y en este caso, las partes podrían acordar que el empleador pague una asignación al trabajador a distancia o teletrabajo 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 5º del Código del Trabajo. (Dictamen N°258/003 de 22.01.2021).

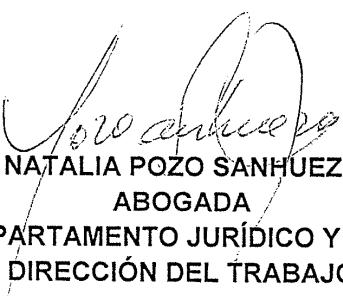
Misma idea sostiene la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida en Ord. N°2250 de 20.09.2021, que, respecto a la posibilidad de pactar una asignación por los elementos para el desempeño del teletrabajo, acude al acuerdo de voluntades de las partes. Agrega esta doctrina que *"nada obsta que las partes de la relación laboral pacten otros estipendios en el contexto de la Ley N°21.220, que compensen específicamente el trabajo, alguna especial habilidad o un específico esfuerzo del dependiente que labora a distancia y, en consecuencia, que tales retribuciones no constituyan meras devoluciones de gastos derivados del trabajo, eventualidad en la cual deberán estudiarse los antecedentes y calificarse en cada caso estos emolumentos de acuerdo a sus particulares características"*.

Al tenor de lo señalado, recae en las partes de la relación laboral, la posibilidad de pactar en una o más asignaciones, el uso de los elementos descritos para el desarrollo del teletrabajo, considerando que estos gastos diversos en que incurra el trabajador como alimentación o movilización, tienen un origen netamente contractual, dependiendo exclusivamente de los términos y condiciones en que dichos beneficios hayan sido acordados en su oportunidad.

Lo anterior, guarda plena armonía con el Dictamen N°258/003 de 22.01.2021, ya aludido, que en su segunda conclusión señala que “*La obligación del empleador de proporcionar equipos y herramientas, consagrada en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, no impide que las partes acuerden que el trabajador pueda utilizar elementos de su propiedad y que el empleador pueda pagar una asignación por su uso para efectos laborales. Lo anterior, considerando para dicha asignación un monto que sea razonable y suficiente para cubrir los costos efectivamente incurridos por el trabajador*”.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumple con informar a Ud. que, en virtud del artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, las partes pueden pactar que el empleador pague una o más asignaciones al trabajador, por concepto del uso de los elementos necesarios para desarrollar las labores en trabajo a distancia o teletrabajo, considerando el origen contractual de éstas. Lo anterior, en conformidad a lo expuesto en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,



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



LBP/EZD

Distribución:

- Partes
- Jurídico