

Jurídico.

ORDINARIO N°: 727,

MATERIA:

Consulta genérica. Competencia Dirección del Trabajo. Antecedentes insuficientes.

RESUMEN:

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de Jefa (S) Departamento Jurídico de 03.05.2023.

2) Solicitud de pronunciamiento de 27.03.2023 de

SANTIAGO,

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

18 MAY 2023

A: [REDACTED]
[REDACTED] EMPRESA "HOLDTECH S.A."
LIRA N°278
SANTIAGO
REGIÓN METROPOLITANA
[REDACTED]

Mediante ANT.2) se ha solicitado un pronunciamiento que se refiera a los canales de comunicación que la empresa puede utilizar para efectos de mantener un vínculo con los trabajadores que se encuentran prestando funciones en la modalidad de teletrabajo. Añade que, se trata de dependientes que se desempeñan en el rubro de los teleoperadores, algunos prestan servicios en forma presencial y otros en modalidad de teletrabajo.

Al respecto cumplo con informar a Ud., que los incisos penúltimo y último del artículo 152 quáter G del Código del Trabajo prescriben que: *“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 sea incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo”.

En esta perspectiva, cabe considerar que los trabajadores que se desempeñan como teleoperadores poseen una normativa especial que los regula en el Capítulo VII, Título II del Libro I del Código del Trabajo.

Por otra parte, el artículo 152 quáter K del Código del Trabajo, estableció requisitos mínimos que debe contener el contrato de trabajo de los trabajadores a distancia o teletrabajadores, además de las estipulaciones que exige el artículo 10 del mismo cuerpo legal, en donde en forma específica en el N°4 se regula la obligación de fijar: *“4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador”.*

Señalado lo anterior, para responder una consulta vinculada con los medios de supervisión o control, el solicitante debió acompañar antecedentes suficientes que den cuenta de los mecanismos que ha previsto y cómo los utiliza en tal sentido en la realidad. Sin embargo, sólo enuncia que se trata de: mensajería instantánea, llamadas por teléfono celular, chats, aplicaciones corporativas de mensajería instantánea, videollamadas, videoconferencias, etc. Agregando que, en los contratos de trabajo se acuerda la utilización de medios telemáticos, informáticos y electrónicos, para efectos de supervisión y la realización de reuniones a través de llamadas o videoconferencias con el empleador.

En este ámbito, la realidad que se debe atender es un asunto evidentemente casuístico que no es posible de determinar en esta ocasión ante la insuficiencia de antecedentes y la inexistencia de explicaciones acerca de cómo se utilizan los mecanismos que enuncia.

Además, tampoco se plantea en la solicitud alguna cuestión vinculada con la interpretación de la normativa vigente, con algún tipo de punto oscuro y dudoso en la aplicación de las disposiciones que regulan el trabajo a distancia o teletrabajo en el contexto de los trabajadores teleoperadores, y que sea necesario aclarar vía pronunciamiento jurídico. Por el contrario, se pide visar la aptitud de los mecanismos de supervisión y control, insuficientemente descritos, a la luz de la normativa vigente, lo que equivale a solicitar una asesoría jurídica materia que es ajena al objeto del ejercicio de la facultad de interpretación que, tanto el inciso 1° del artículo

505 del Código del Trabajo como el literal b) del artículo 1° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, reconocen a este Servicio.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso establecer que la jurisprudencia de este Servicio ha destacado dos importantes principios que se deben respetar en toda modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Así, el Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020, señaló al respecto que: *"A mayor abundamiento, cabe expresar que en dicho pronunciamiento se advierte que la aplicación de esta modalidad no podrá importar una vulneración de las normas legales pertinentes, ni afectar el principio de certeza que debe inspirar toda relación laboral, todo lo cual podrá ser fiscalizado por este Servicio, quien podrá cursar las sanciones que resulten procedentes en caso de incumplimiento o vulneración de dichas normas"*.


El anterior pronunciamiento si bien hace alusión a la combinación de trabajo presencial y trabajo a distancia, también resulta aplicable a la totalidad de la normativa que regula la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y en dicha perspectiva, en relación con el N°4 del artículo 152 quáter K del Código del Trabajo, cabe señalar que en dicho punto, igualmente los mecanismos de supervisión y control que utilizará el empleador y que fueron acordados en el contrato de trabajo, deben ser respetuosos de las normas legales y derechos fundamentales que resulten aplicables en el ámbito laboral, así como corresponde que dicho acuerdo tengan la virtud de otorgar certeza a ambas partes acerca de cuáles son los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador y cómo serán aplicados en la realidad.

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

Este Servicio se abstiene de emitir un pronunciamiento jurídico por tratarse de una consulta genérica, sin perjuicio de lo señalado en el contenido del presente informe.

Saluda atte.


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



NPS/LBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes