



ORDINARIO N°: 567/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

RESUMEN:

El régimen jurídico aplicable al personal del Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC, en materia de trabajo a distancia o teletrabajo es el contenido en el Capítulo IX, del Título II del Libro I del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Presentación de 12.04.2024, del Sindicato de Trabajadores SERCOTEC, recibido con fecha 19.08.2024.
- 2) Ord. N°1301-9486/2024 de 19.03.2024, de Inspector Provincial del Trabajo de Santiago (S), recibido con fecha 17.04.2024.
- 3) Presentación de 19.03.2024 de doña Maria Josefa [REDACTED] Gerenta General de Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC.

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S) 22 AGO 2024

A: SRA. (TA) [REDACTED]
GERENTA GENERAL
SERVICIO DE COOPERACIÓN TÉCNICA
[REDACTED]

Mediante documento del antecedente 2), se ha solicitado un pronunciamiento jurídico sobre el alcance de la normativa prevista por los artículos 152 quáter G y siguientes, 152 quáter O bis y 152 quáter O ter del Código del Trabajo, respecto de del Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC.

En efecto, se solicita aclarar si corresponde aplicar a los trabajadores de dicho organismo las disposiciones legales antes citadas, que establecen la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Agrega que, conforme a la legislación vigente aplicable al Servicio de Cooperación Técnica, dicha corporación de derecho privado se integra al Sector Público específicamente para los procesos presupuestarios, contables y de administración de fondos. Además, el Decreto Ley N°249 de 1974, que establece la Escala Única de Sueldos para el personal correspondiente, le impone normativas relativas a jornada laboral y remuneraciones.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 152 quáter G del Código del Trabajo dispone:

"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, el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo, establece:

"El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados”.

De las normas legales transcritas se colige, por una parte, que el legislador ha definido expresamente el concepto de trabajo a distancia y teletrabajo, estableciendo 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, que en ningún caso podrá implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores y contempla la obligación del empleador de proveer las condiciones para la prestación de servicios a distancia y el teletrabajo (Aplica Dictamen N°1389/7 de 08.04.2020).

Por otra parte, se desprende que en el caso de las personas trabajadoras que, durante la relación de trabajo, tengan a su cargo el cuidado no remunerado de sus hijos e hijas menores de 14 años y/o personas con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, el empleador tiene la obligación de ofrecerles que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita (Aplica Dictamen N°67/01 de 26.01.2024).

Al tenor de lo indicado, es posible concluir que es el empleador el titular de las obligaciones indicadas, calidad que detenta el Servicio de Cooperación Técnica respecto de sus trabajadores, al tenor de lo establecido por esta Dirección en Dictamen N°4291/129 de 18.06.91, en el sentido que el señalado organismo se encuentra regido en materia laboral por el Código del Trabajo, excepto en lo relativo al régimen de remuneraciones en que tiene aplicación el Decreto Ley N°249 de 1974 y sus modificaciones, que fija la Escala Única de Sueldos para las entidades y organismos que allí se señalan, entre los cuales se incluye a SERCOTEC.

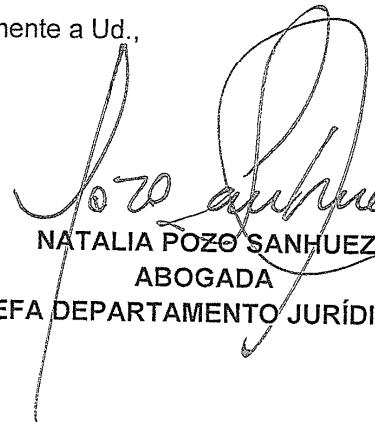
Lo anterior, en tanto su calidad como persona jurídica corresponde a una Corporación de Derecho Privado, filial CORFO, regida por sus propios Estatutos y las normas del Título XXXIII del Libro Primero del Código Civil, referido a las Corporaciones y Fundaciones, conforme ha señalado este Servicio, entre otros, en Dictamen N°1121/28 de 27.03.2003 y Ord. N°5914 de 06.12.2017.

Por ello, este Servicio señaló mediante Ordinario N°3899 de 26.07.2018 que: “Atendida la naturaleza jurídica del ente por el cual se consulta, vale decir, una entidad de derecho privado cuyo personal se rige por el Código del Trabajo, preciso es convenir que el régimen jurídico y de remuneraciones de su personal corresponde sea determinado por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la República, en materias propias de su competencia (Aplica además Dictámenes N°7.946, de 2003, 40.599, de 2005 y 79.813, de 2010 de CGR)”.

Conforme con lo expuesto, las normas contenidas en los artículos 152 quáter G y siguientes, 152 quáter O bis y 152 quáter O ter del Código del Trabajo resultan plenamente aplicables a dicha Corporación, en su calidad de empleador regido por dicho cuerpo legal.

En consecuencia, de acuerdo a las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumplo con informar a Ud., que el régimen jurídico aplicable al personal del Servicio de Cooperación Técnica, SERCOTEC, en materia de trabajo a distancia o teletrabajo es el contenido en el Capítulo IX, del Título II del Libro I del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO



GMS/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes
[REDACTED]