



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes
en Derecho
E79618/2024
(769/2024)

ORDINARIO N°: 317,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

RESUMEN:

No resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan ceñir el análisis a una situación particular, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.05.2025 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 03.05.2024, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Presentación de 26.03.2024 de Directiva Sindicato de Trabajadores Profesionales Universitarios de Enersis S.A.

SANTIAGO, 13 MAY 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

**SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES UNIVERSITARIOS
DE EMPRESA ENERSIS S.A.**

SindicatoProfesionales@enel.com

Mediante presentación del antecedente 3), Uds. han solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico con el objeto de resolver diversas consultas sobre el alcance de la Ley N°21.645 que Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica, publicada en el Diario Oficial con fecha 29.12.2023.

En particular, consultan:

1. ¿Cómo se materializa la obligación del empleador de ofrecer a la persona trabajadora, titular del derecho, el que todo o parte de su jornada diaria pueda ser desarrollada bajo la modalidad de teletrabajo? ¿Debería preocuparse de tener un registro de los dependientes que se encuentran en las hipótesis contempladas en la ley? ¿Debería dirigir comunicación a los trabajadores para que acrediten con los certificados o documento señalados en el inciso 2° del artículo 152 quáter O bis, remitiendo los antecedentes a la dependencia a cargo de la gestión de personas o simplemente hacer una comunicación genérica para el ejercicio de este derecho?
2. ¿Debería la empresa determinar los puestos de trabajo en que es posible ejercer este derecho y por otra aquellos en que definitivamente ello no es posible, expresando las razones para ello?
3. ¿Debería, a lo menos, regular un procedimiento destinado a que los dependientes que estimen son titulares del derecho, puedan formular sus solicitudes, conteniendo la propuesta de sistema híbrido de trabajo presencial y a distancia?
4. Todo lo anterior, ¿Debería ser objeto de regulación en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, particularmente considerando la norma del artículo 153, inciso 2°, en el sentido que en el reglamento interno se deben “estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno?”
5. ¿Sería aceptable que el empleador diera una respuesta estándar, aplicable a todos, estimando que la modalidad híbrida de trabajo existente, da por cumplida su obligación respecto de todos los trabajadores?
6. Finalmente, ¿Cuál es la vía para acudir a la autoridad administrativa, con el objeto de fiscalizar y sancionar el incumplimiento de esta nueva regulación, en pos de que el empleador infractor reconozca y se pueda ejercer efectivamente este derecho al teletrabajo?

Precisado lo anterior, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

Este Servicio, en virtud de su reiterada doctrina contenida, entre otros, en Ordinarios N°5160 de 19.10.2016, N°5633 de 06.11.2018 y N°2145 de 02.09.2021, ha señalado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan ceñir el análisis a una situación particular, como ocurre en el presente caso.

En efecto, de su presentación no es posible vislumbrar con certeza circunstancias concretas que motiven su solicitud de pronunciamiento, sino que más bien inquietudes a propósito del alcance de la normativa legal, por lo que, ante la falta de antecedentes necesarios para dar respuesta a vuestro requerimiento, no es posible emitir un pronunciamiento en los términos solicitados.

No obstante, y a manera de una orientación general, es dable señalar que:

1. Mediante Dictamen N°67/01 de 26.01.2024 este Servicio se pronunció respecto del procedimiento establecido por el legislador de acuerdo con el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

En términos generales, este contempla que la persona trabajadora debe presentar un requerimiento por escrito, con objeto de hacer valer el derecho a que su empleador le ofrezca el teletrabajo; acompañando una propuesta de combinación fija de tiempos de trabajo presencial –en el establecimiento, instalación o faena de la empresa- y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal –que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo-.

Una vez presentada dicha propuesta, el empleador deberá dar respuesta dentro de los quince días siguientes, estando facultado para: i) ofrecer una fórmula alternativa o ii) rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, considerando la enumeración no taxativa contemplada en el inciso segundo del numeral primero de dicha disposición legal.

Por otra parte, en cuanto a si el empleador debe contar con un registro de dependientes beneficiarios o dirigirles una comunicación para que estos acrediten dicha calidad, así como también si es aceptable que otorgue una respuesta estándar, es menester tener presente que, de acuerdo con la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, respecto de las cuales este Servicio ha señalado, entre otros, en Ordinarios N°907 de 11.02.2016, N°4504 de 27.08.2018 y N°419 de 20.01.2020 que: *"(...) corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*.

Sin perjuicio de ello, es dable indicar que dichas facultades de administración, reconocidas por la doctrina antes citada de esta Dirección, deben ejercerse, en todo caso, cumpliendo con lo dispuesto en los artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

2. Respecto a las materias que deben ser objeto de regulación en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, particularmente considerando la norma del artículo 153, inciso 2°, es necesario tener presente que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 154 N°5 del Código del Trabajo, las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores forman parte del contenido mínimo que debe contemplar el reglamento interno y que, conforme con lo establecido por este Servicio, mediante Ord. N°3049 de 03.06.2016: *"(...) el contenido del reglamento interno no puede ser limitado a un conjunto taxativo de normas legales, puesto que*

esto, produciría una reducción jurídicamente improcedente de sus objetivos" (Aplica Ordinario N°884, de 10.03.2021).

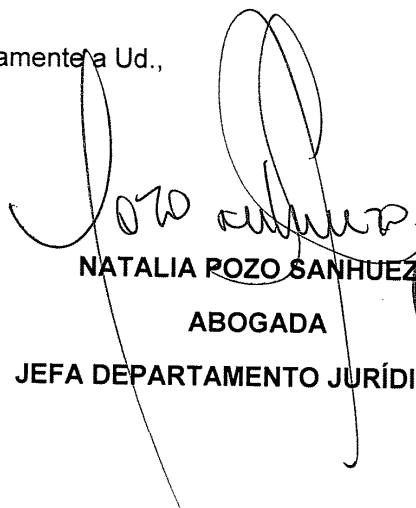
Por consiguiente, es el empleador quien debe preestablecer las correspondientes reglas para que sus dependientes se sujeten a las obligaciones, medidas y prohibiciones destinadas a facilitar el desempeño de las labores y la adecuada convivencia y estadía en los lugares de trabajo, en virtud de sus facultades de mando y administración; ajustándose siempre a los parámetros que fija el ordenamiento jurídico, y en especial al catálogo de derechos fundamentales del trabajador como una ineludible fuente de limitaciones a las facultades de mando del empleador.

De esta forma, nada obsta a que el empleador desarrolle o establezca otros aspectos o etapas respecto de su obligación legal de ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a las personas trabajadoras beneficiarias -más allá de los mínimos exigidos por ley- de la forma que le parezca más efectiva para la consecución del objetivo buscado por el legislador, respetando en todo caso lo dispuesto en los artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter del Código del Trabajo.


3. Finalmente, es dable tener presente que este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno el cumplimiento de la normativa legal por la que se consulta, de acuerdo a su potestad fiscalizadora que se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico laboral, en virtud de los artículos 503, 505 del Código del Trabajo y 1° y 5 del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas y disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de forma genérica sobre determinadas materias, sin contar con los antecedentes que permitan ceñir el análisis a una situación particular, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA ROZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




Distribución:
Jurídico
Partes
Control