

E105851/ 2025

105

ORDINARIO N°: _____ /

MATERIA:

Teletrabajo.

RESUMEN:

1. No resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial, si en los casos en que se acordó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con posterioridad al inicio de la relación laboral, no se da cumplimiento al aviso previo a los trabajadores, por escrito y con treinta días de anticipación, conforme con lo dispuesto en el artículo 152 quáter I del Código del Trabajo.
2. La revisión de cada caso de los trabajadores debe hacerse en virtud de una labor inspectiva en terreno que, ejerciendo las facultades especiales de fiscalización, permita concluir si se ha dado cumplimiento con los requisitos que el legislador establece para alterar unilateralmente la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 17.11.2025 de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 18.07.2025 en donde la empresa SMU S.A. evacúa el traslado.
- 3) Correo electrónico de 17.07.2025 de Sindicato SMU.
- 4) Oficio-Ordinario N°2000-31279/2025 de 09.07.2025 que confiere traslado al empleador.
- 5) Oficio-Ordinario N°1322-16376/2025 de 15.04.2025 de la ICT Santiago Oriente.
- 6) Solicitud de pronunciamiento de 15.04.2025 de Sindicato SMU RSU N°0702.0313.

SANTIAGO,

06 FEB 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRES. SINDICATO SMU RSU N°0702.0313

Mediante solicitud de ANT.6) se ha requerido a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la instrucción emanada de la empresa en virtud de la cual se solicita a los trabajadores retornar a un trabajo totalmente presencial.

Añade que, desde el 01.09.2022 hasta el 31.12.2022, los trabajadores mantuvieron una modalidad híbrida con un día a la semana de presencialidad pudiendo aumentar la cantidad acorde a la naturaleza del cargo y/o las necesidades operacionales de la empresa. Luego, se relata que a partir del 02.01.2023, la presencialidad se hizo obligatoria para los días martes, miércoles y jueves, y a distancia los días lunes y viernes.

Se consideró para la implementación de la modalidad híbrida la alerta sanitaria producida por la pandemia por el Covid-19, pero esta emergencia culminó el 31.08.2023 y con ello el motivo por el cual se operó en forma híbrida, no obstante, se continuó prestando servicios combinando semanalmente días de trabajo presencial y a distancia-teletrabajo, circunstancia que se extiende hasta el presente.

Asimismo, describe la organización sindical que la cláusula séptima del anexo de contrato suscrito en materia de teletrabajo señala que esta modalidad se extendería hasta el 31.12.2022, cuestión que no ocurrió dado que hasta la fecha los trabajadores permanecen prestando servicios en forma híbrida.

Por otra parte, señala el sindicato, que el anexo firmado con la empresa omite referencia a las normas introducidas por la ley N°21.220, sin embargo, el empleador para ejercer el derecho de regresar a la presencialidad debe avisar con 30 días de anticipación, y a la luz de lo dispuesto en el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, las condiciones pactadas no pueden implicar un menoscabo de los derechos de los trabajadores, pero en la realidad habiéndose aplicado por al menos 4 años la modalidad híbrida de trabajo, el hecho de concurrir presencialmente al lugar de trabajo todos los días de la semana laboral, constituyen un detrimento económico que afecta la vida familiar de aquel trabajador que por 4 años tuvo una jornada semanal que combinaba el trabajo presencial con el teletrabajo, alteración que el empleador ha dispuesto sin justificar la medida sólo otorgando argumentos genéricos e imprecisos.

Posteriormente, a través de ANT. 3), la organización sindical precisó que su consulta se resume simplemente a verificar si la empresa cumplió o no con las disposiciones de retorno en el marco de la ley de teletrabajo.

Enseguida, la empresa SMU S.A. en ANT.2) evacuó el traslado que este Servicio le otorgara respecto de la presentación del ANT.6), argumentando que a la fecha de su respuesta, han transcurrido tres meses desde que el sindicato ingresara su consulta y por lo tanto dos meses y medio desde que los trabajadores retornaron

a la presencialidad por lo que la solicitud del sindicato resulta ser extemporánea, máxime si se considera que todos los trabajadores retomaron sus labores en forma presencial, incluso firmando el anexo que daba cuenta de aquello y que dejaba sin efecto la modalidad anterior de trabajo. Tal es así, que, de un universo total de 1026 trabajadores, 993 suscribieron el referido acuerdo.

Así, sostiene el empleador que al volver a la presencialidad se guardó cumplimiento de los siguientes requisitos: aviso con 30 días de anticipación y de forma escrita, retorno a las condiciones originales pactadas, motivos que se expusieron a los trabajadores aun cuando la ley no exige tal aclaración.

Luego, se arguye que acorde lo establece la Constitución y el DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ley orgánica de la Dirección del Trabajo, a este Servicio no le corresponde interpretar los contratos individuales, como pretende en este caso la organización sindical, debido a que existe una controversia que debe ser necesariamente conocida y resuelta por los tribunales del trabajo.

En cuanto a los hechos que describe el sindicato, afirma la empresa que efectivamente existió transitoriamente la modalidad de teletrabajo desde el 17.03.2020 hasta el 31.10.2021, y que posteriormente, el 01.11.2021 los trabajadores ingresaron a prestar servicios en forma presencial un día a la semana. Ya en enero de 2023, aquellos retornan en forma presencial tres días a la semana. Para este propósito se suscribió un anexo con los trabajadores que indicaba que la medida podía quedar sin efecto, sin perjuicio de la facultad legal establecida en la ley N°21.220.

En este escenario de retorno por etapas, el 31.03.2025, la empresa reconoce que informó con treinta días de anticipación su objetivo de retornar a la presencialidad total a sus trabajadores evento fijado para el 05.05.2025.

Así, manifiesta el empleador que cumplió con los requisitos establecidos en el artículo 152 quáter I del Código del Trabajo, esto es, avisar con 30 días de anticipación, retornar a las condiciones originalmente pactadas, dado que la modalidad pactada fue transitoria, y en añadidura la empresa señala haber justificado los motivos aun cuando el legislador no exige expresión de causa.

Luego, argumenta que la empresa no se ha desapegado del cumplimiento de la normativa, y que el sindicato hace mención de una cláusula tácita inexistente, de lo que se desprende que el malestar sindical no tiene fundamento suficiente.

Finalmente, y considerando que no se ha generado menoscabo a los trabajadores, sostiene que la empresa cuenta con certificación de la norma chilena de igualdad de género y conciliación de la vida familiar, laboral y personal N°3262, así como, con el sello "iguala conciliación" otorgado por el Sernameg, por lo que, pide se declare que el retorno a la presencialidad se ha ajustado a la ley, sin menoscabo y de acuerdo a las facultades del empleador.

Al respecto, cúmpleme informar que según prescribe el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo:

“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 I del Estatuto Laboral prescribe que:

“En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial”.

De esta manera, acorde con la normativa precitada, existe la posibilidad de revertir unilateralmente la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo acordada por las partes con posterioridad al inicio de la relación laboral, mediante el cumplimiento de un aviso previo, por escrito y con una anticipación mínima de treinta días.

Así, si es el empleador quien ejerce esta prerrogativa, conforme destaca el Ord. N°619 de 10.09.2025:

“(….) debe tenerse presente que, a la luz de lo dispuesto en el inciso final del artículo 152 quáter G) del Código del Trabajo, las condiciones que se pacten no pueden implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, quienes gozan de todos los derechos individuales y colectivos establecidos en dicho cuerpo normativo, en tanto no sean incompatibles con las normas que regulan el contrato a distancia y el teletrabajo, por lo tanto, la modificación unilateral del sitio o recinto en que deban prestarse los servicios no puede importar menoscabo para el trabajador conforme a la normativa general (Aplica Dictamen N°1.389/7 de 08.04.2020).”

Luego, el anterior pronunciamiento señala que, dicha circunstancia debe verificarse en cada caso respecto de los trabajadores que se acogieron a la modalidad parcial de trabajo a distancia o teletrabajo que contempló una fórmula de combinación de trabajo presencial con días de trabajo a distancia o teletrabajo.

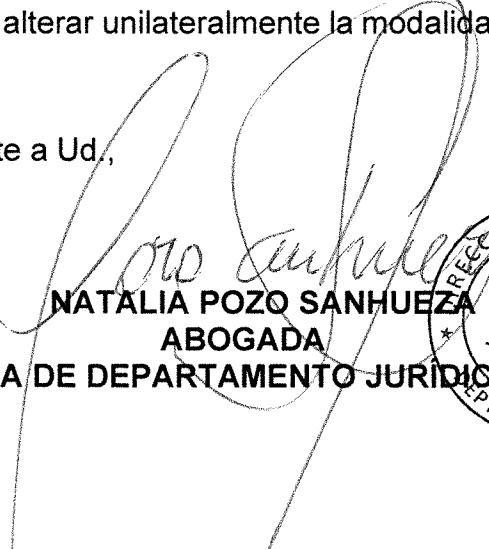
De esta forma, la naturaleza de lo consultado por la organización sindical

amerita una revisión que se enfoque en cada caso en el contexto de una fiscalización en terreno. En tal sentido, el legislador ha previsto en el inciso final del artículo 152 quáter O del Código del Trabajo, que a la Dirección del Trabajo le corresponde especialmente el fiscalizar el cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo, en relación con los artículos 503, 505 del Código del Trabajo y 1° a) y 5° a) del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones normativas citadas, cumple con informar al tenor de lo solicitado que:

1. No resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial, si en los casos en que se acordó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con posterioridad al inicio de la relación laboral, no se da cumplimiento al aviso previo a los trabajadores, por escrito y con treinta días de anticipación, conforme con lo dispuesto en el artículo 152 quáter I del Código del Trabajo.
2. La revisión de cada caso de los trabajadores debe hacerse en virtud de una labor inspectiva en terreno que, ejerciendo las facultades especiales de fiscalización, permita concluir si se ha dado cumplimiento con los requisitos que el legislador establece para alterar unilateralmente la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




NPS/MGC/AMP
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control

