

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E131391/2026

399

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Protección de la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ley N°21.645. Teletrabajo.

RESUMEN:

- 1) No resulta jurídicamente procedente que, al momento del acuerdo con el trabajador, el empleador acceda de forma transitoria o temporal a la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo, en virtud de la Ley N°21.645. Sin perjuicio de ello, no existe inconveniente jurídico en que el empleador evalúe periódicamente si la persona trabajadora que ha accedido al trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo con la Ley N°21.645, continúa cumpliendo los requisitos legales, especialmente, que la naturaleza de su cargo sea compatible con el cambio de modalidad de trabajo.
- 2) La circunstancia prevista en el numeral primero del artículo 152 quáter O ter, en cuanto a que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no le permite acceder a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debe ser examinada en cada caso concreto, según la realidad del puesto de trabajo.
- 3) La posibilidad de volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo se encuentra circunscrita a la ocurrencia de una causa sobreviniente, en cuyo caso debe darse aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días, ya sea de forma unilateral, en el caso del trabajador, o cuando concurre alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152

quáter O ter del Código del Trabajo, en el caso del empleador.

- 4) No resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial por parte del empleador, en el caso de los trabajadores que desempeñan labores de cuidado no remunerado que se acogieron a la Ley N°21.645, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios y si no se trata de alguno de los casos previstos en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho de 04.09.2026.

2) Presentación de 15.05.2026, [REDACTED]
[REDACTED] (Cód. ZRQW-YJND-BGVQ),
recibida con fecha 19.05.2026.

SANTIAGO,

08 SEP 2026

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]

Mediante documento del antecedente, Ud. ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio respecto de la correcta aplicación de la Ley N°21.645 sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, particularmente en los casos de hospitalización domiciliaria permanente de un hijo menor de dos años, así como respecto del deber de respuesta, fundamentación y proporcionalidad que le corresponde al empleador frente a solicitudes de teletrabajo vinculadas al ejercicio de labores de cuidado.

Agrega que, desde el año 2024 su hijo -de 19 meses de edad- presenta una condición médica compleja que, actualmente, requiere hospitalización domiciliaria permanente y que, desde el mes de noviembre de 2025, retomó sus labores en modalidad de teletrabajo por la totalidad de su jornada, de forma excepcional y sujeta a evaluación en el mes de marzo de 2026. Debido a ello, en el mes de febrero presentó formalmente una solicitud para mantener dicha modalidad mientras persista la hospitalización domiciliaria de su hijo y las condiciones médicas que dieron origen a la medida, pero hasta la fecha no ha recibido una respuesta formal escrita por parte de su empleador, quien informalmente le ha indicado que existen dificultades para continuar con la modalidad 100% remota, ofreciéndole luego como alternativa una reducción de su jornada laboral a 22 horas semanales.

Por lo anterior, además, requiere que este Servicio se pronuncie sobre: i) la compatibilidad entre necesidades operativas institucionales y el principio del interés superior del niño, ii) los efectos jurídicos de haber desempeñado funciones bajo la modalidad remota de manera continua y autorizada desde noviembre de 2025 y iii) la procedencia de realizar una denuncia o constancia ante el eventual incumplimiento del deber de respuesta establecido en la Ley N°21.645.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., en primer término, que los incisos primero y tercero del artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo, establecen:

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.

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.

En relación con la precitada disposición legal, mediante el Dictamen N°67/01 de 26.01.2024 este Servicio estableció que esta se refiere a la obligación del empleador consistente en *“(...) ofrecer a la persona trabajadora 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”*, en el caso de las personas trabajadoras que tengan la calidad de beneficiarias, esto es, aquellas que durante la relación laboral y sin recibir remuneración: i) tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o, ii) se encuentren a cargo del cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida.

Dicha prerrogativa legal viene a reconocer la necesidad de estas personas trabajadoras con responsabilidades familiares, de conciliar o compatibilizar el cuidado no remunerado que realizan respecto de sus hijos e hijas menores de 14 años y/o personas con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, con su responsabilidad laboral; estableciendo la posibilidad de cambiar la modalidad de prestación de sus servicios en aquellos casos en que la naturaleza de las funciones lo permite.

De ello resulta que, el dependiente podrá desarrollar sus labores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a causa de su responsabilidad de cuidado no remunerado, una vez acreditada dicha circunstancia, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 152 quáter O bis del Código del ramo.

Ahora bien, el alcance de esta obligación del empleador debe analizarse considerando los principios de parentalidad positiva, de corresponsabilidad social y de protección a la maternidad y paternidad introducidos por la nueva normativa legal que dio lugar al derecho de las personas que desempeñan labores de cuidado no

remunerado de realizar trabajo a distancia o teletrabajo, que se encuentran orientados a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas, como el de sus progenitores y progenitoras (Aplica Dictamen N°67/01 de 26.01.2024).

Especialmente, es dable considerar que el principio de corresponsabilidad social promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que, de acuerdo con lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), implica un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal que comprende las políticas o acciones que los empleadores pueden establecer en el marco de sus facultades, para propender que tanto el número de horas como la ordenación del tiempo laborado aseguren horarios predecibles o flexibles que faciliten dicho equilibrio.

Por otra parte, cabe hacer presente que el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo establece que la obligación del empleador, de ofrecer al beneficiario o beneficiaria la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se regirá por una serie de reglas, las que fueron detalladas en el epígrafe referido al procedimiento del numeral III del Dictamen N°67/01 de 26.01.2024.

En dichas disposiciones, el legislador establece que el trabajador debe presentar su requerimiento por escrito, formulando una propuesta que contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena y de tiempos de trabajo fuera de ellas; acompañando los documentos previstos en el inciso segundo del artículo 152 O bis del Código del ramo. Esta distribución de tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal no puede superar los límites diarios y semanales de trabajo, esto es, diez horas diarias y 42 horas semanales.

Al respecto, cabe recordar que, mediante el Ord. N°376 de 17.06.2024, este Servicio precisó que: *"(...) la propuesta de la persona trabajadora beneficiaria puede contemplar una distribución de tiempos de trabajo presencial y a distancia respecto de su jornada diaria como semanal por lo que nada obsta a que pueda solicitar el teletrabajo respecto del total de aquellas, amparándose en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo puesto que, al tenor del inciso final del artículo 152 quáter O ter del mismo cuerpo legal, en todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el capítulo de que se trata, sobre Trabajo a distancia o Teletrabajo, dentro del cual se encuentra el artículo 152 quáter J, cuyo inciso primero indica:*

"La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella".

Así también, corresponde tener presente que, mediante el Ord. N°355 de 29.05.2025 este Servicio indicó que: *"(...) al tenor de lo dispuesto en el numeral tercero del artículo 152 quáter O ter, el legislador no ha establecido con un carácter temporal la nueva prerrogativa de la persona trabajadora. Sin perjuicio lo anterior establece que, por una causa sobreviniente, aquella podrá decidir, unilateralmente,*

volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Del mismo modo, el empleador puede poner término a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en aquellos casos en que la naturaleza de las funciones lo requiera. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

Al tenor de lo indicado, no existe inconveniente jurídico en que el empleador evalúe periódicamente si los trabajadores que han accedido al trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo a la Ley N°21.645, continúan cumpliendo los requisitos legales, especialmente que la naturaleza del cargo que sea compatible con el cambio de modalidad de trabajo”.

Por consiguiente, no resulta jurídicamente procedente que, al momento del acuerdo con el trabajador, el empleador acceda de forma transitoria o temporal a la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo, en virtud de la Ley N°21.645, puesto que el beneficio legal debe mantenerse mientras permanezca la circunstancia prevista por el legislador que le da sustento, esto es, mientras se mantenga la responsabilidad de cuidado no remunerado respecto de aquellas personas indicadas en dicha ley, sin perjuicio que no existe inconveniente legal en que el empleador evalúe periódicamente si los trabajadores que han accedido al trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo con la Ley N°21.645, continúan cumpliendo los requisitos legales, especialmente, que la naturaleza del cargo sea compatible con el cambio de modalidad de trabajo.

En este sentido, refiriéndose al rechazo de la propuesta de la persona trabajadora, el Dictamen N°339/18 de 03.06.2024 -que complementó la doctrina contenida en el Dictamen N°67/01 de 26.01.2024- señala que: “ (...) *la figura de rechazo del empleador se delimita en función de la acción de acreditar las circunstancias que prueban de forma cierta o de acuerdo con la realidad de la labor desempeñada por el trabajador o la trabajadora que no es posible acceder a su propuesta, pues la naturaleza de las labores no permite dicha modalidad de trabajo”.*

Así también, el precitado dictamen puntualizó que este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno las circunstancias previstas por el legislador en el marco del procedimiento, especialmente, que se cumple la condición de acreditar, de forma justificada, que la naturaleza de sus funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con la potestad fiscalizadora de este Servicio que se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico laboral, en virtud de los artículos 503, 505 del Código del ramo y 1° y 5° del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de esta Dirección -doctrina que ha sido reiterada mediante los Ords. N°376 de 17.06.2024, N°66 de 14.02.2025 y N°228 de 18.03.2026-.

De consiguiente, si no se acredita, de forma justificada, que la naturaleza de sus funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se configura un incumplimiento del deber del empleador de ofrecer dicha modalidad a la trabajadora beneficiaria, susceptible de verificarse mediante la respectiva fiscalización en el caso concreto.

En relación con ello, cabe tener presente que, en el marco del procedimiento previsto en el artículo 152 quáter O ter del Código del ramo, la posibilidad de volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo se encuentra circunscrita a la ocurrencia de una causa sobreviniente, en cuyo caso debe darse aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días, ya sea de forma unilateral, en el caso del trabajador, o cuando concurre alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral primero de dicho artículo respecto de la naturaleza de las funciones, en el caso del empleador (Aplica Dictamen N°67/01 de 26.01.2024).

Lo anterior implica que el empleador se encuentra habilitado para requerir que la persona trabajadora beneficiaria vuelva a las condiciones pactadas originalmente en su contrato de trabajo en la medida que se trate de alguna de las siguientes circunstancias: i) labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo o la atención presencial de público, ii) que por necesidades organizativas estas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores iii) labores de atención de atención de servicios de urgencia, guardias o similares iv) cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o v) cuando el organismo administrador del seguro determine que el lugar en el que se desarrollarán las labores no cumple con condiciones de seguridad y salud adecuadas, de acuerdo con lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo.

Por consiguiente, no resulta ajustado a derecho el cambio unilateral por parte del empleador de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial, en el caso de los trabajadores que desempeñan labores de cuidado no remunerado que se acogieron a la Ley N°21.645, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios y si no se trata de alguno de los casos previstos en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

Con todo, para verificar lo anteriormente señalado, resulta necesario que se interponga ante la Inspección del Trabajo la respectiva denuncia que dé cuenta de los hechos que se estimen constitutivos de un incumplimiento legal por parte del empleador, con la finalidad de que este Servicio, previo análisis de su procedencia, inicie el respectivo proceso de fiscalización.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que:

1) No resulta jurídicamente procedente que, al momento del acuerdo con el trabajador, el empleador acceda de forma transitoria o temporal a la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo, en virtud de la Ley N°21.645. Sin perjuicio de ello, no existe inconveniente jurídico en que el empleador evalúe periódicamente si la persona trabajadora que ha accedido al trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo con la Ley N°21.645, continúa cumpliendo los requisitos legales, especialmente, que la naturaleza de su cargo sea compatible con el cambio de modalidad de trabajo.

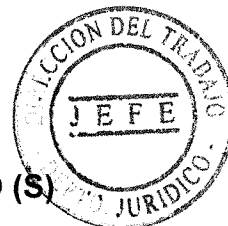
2) La circunstancia prevista en el numeral primero del artículo 152 quáter O ter, en cuanto a que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no le permite acceder a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debe ser examinada en cada caso concreto, según la realidad del puesto de trabajo.

3) La posibilidad de volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo se encuentra circunscrita a la ocurrencia de una causa sobreviniente, en cuyo caso debe darse aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días, ya sea de forma unilateral, en el caso del trabajador, o cuando concurre alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, en el caso del empleador.

4) No resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial por parte del empleador, en el caso de los trabajadores que desempeñan labores de cuidado no remunerado que se acogieron a la Ley N°21.645, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios y si no se trata de alguno de los casos previstos en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo

Saluda atentamente a Ud.,


PABLO REYES CARREÑO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



AMF/LBP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes

