

**INFORME N° 010/2021**

**DE :** ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA  
**FECHA :** 26 de enero de 2021  
**REF. :** Dictamen N° 258/3 de 22 de enero de 2021, de la Dirección del Trabajo.

- 1) *“La asignación contenida en el artículo 154 quáter L, será exigible desde el momento en que se pacta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo a los términos señalados en el presente informe.*
- 2) *La obligación del empleador de proporcionar equipos y herramientas consagrada en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, no impide que las partes acuerden que el trabajador pueda utilizar elementos de su propiedad y que el empleador pueda pagar una asignación por su uso para efectos laborales. Lo anterior considerando para dicha asignación un monto que sea razonable y suficiente para cubrir los costos efectivamente incurridos por el trabajador.*
- 3) *La asignación de colación o beneficio de alimentación que se pueda pactar en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia mantiene su carácter compensatorio y dada su naturaleza contractual, su otorgamiento debe efectuarse en los términos acordados en el contrato o anexo según corresponda. El otorgamiento de dichos beneficios, su terminación o modificación en el sentido de perder su naturaleza compensatoria, requerirán siempre de la manifestación escrita de la voluntad de las partes que lo convinieron para poder implementarlo.*
- 4) *En el caso de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada, las partes no se encuentran obligadas a indicar en el contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el numeral 4) del artículo 154 quáter K del Código del Trabajo, los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.*
- 5) *El derecho a desconexión debe ejercerse considerando los términos del presente informe, debiendo destacar que no resulta procedente que un trabajador excluido de limitación de jornada de trabajo se reporte al inicio o término del periodo que hace uso este derecho.”*

---

La Dirección del Trabajo, con fecha 22 de enero del año en curso, emitió el dictamen N° 258/03, cuyas conclusiones se transcriben en la Referencia y que se adjunta.

- 1) En relación con las conclusiones signadas con los números 1 y 2, el organismo fiscalizador recurriendo al artículo 154 quáter L en lo referente a la **obligación del empleador de proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales necesarios para el cumplimiento de sus labores incluidos los elementos de protección personal**, establece que el trabajador puede voluntariamente utilizar sus propios elementos para desarrollar sus funciones, y el empleador pagar una asignación al trabajador a distancia por dicho uso, acuerdo que deberá contar en el respectivo contrato de trabajo o anexo, según corresponda, asignación que deberá ser proporcional a la destinación que el trabajador haga de sus bienes al cumplimiento de sus funciones.

Por lo que concierne a la **segunda obligación** que se contiene en el precepto en referencia, relativo a la **obligación del empleador de asumir los costos de operación, funcionamiento, mantención y reparación de los equipos** señala que por:

- **Costos de operación:** Debe entenderse aquellos que permiten al trabajador desarrollar sus funciones, desde el momento que se inician estos servicios y que estén íntimamente ligados a dicha prestación, tales como consumo de internet, electricidad, etc.
- **Costos asociados al funcionamiento:** Son aquellos que permiten a los equipos ejecutar las tareas necesarias para el cumplimiento de las labores por parte del trabajador, encontrándose entre ellos, la habilitación de un software, aplicativos, licencias para ejecutar ciertos programas, etc.

Enseguida el dictamen señala que, además, el empleador estará obligado a asumir los costos de mantenimiento y reparación de los equipos, herramientas y todos los demás elementos necesarios para que el trabajador pueda dar cumplimiento a sus labores mediante modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

Luego el dictamen se refiere a las asignaciones que pudieran convenirse por estos costos, señalando que su monto debe cumplir criterios de suficiencia y racionalidad, el cual debe ser analizado en cada caso en particular.

Finalmente, en relación a esta conclusión, el pronunciamiento jurídico en referencia, recuerda que la **exigibilidad de las obligaciones antes indicadas comenzó** el pasado **1º de julio de 2020**, fecha en que empezó a regir la totalidad del articulado de la ley N° 21.220.

- 2) Por lo que respecta a la conclusión N° 3 de la Referencia, relativa a la **asignación de colación durante el trabajo a distancia**, junto con establecer que la misma no constituye remuneración acorde con el inciso 2º del artículo 42 del Código del Trabajo, señala que la procedencia, mantención o cese del pago de esta asignación respecto de un trabajador que migra del trabajo

presencial a teletrabajo, dependerá de los términos y condiciones en que se haya pactado en su oportunidad en forma individual, agregando, que tal afirmación resulta aplicable cualquiera sea la forma en que se otorga el beneficio, es decir, si se entrega una suma de dinero, tarjetas o ticket canjeables u otros formatos.

Si la asignación está convenida en un contrato colectivo de trabajo o en algún otro instrumento colectivo, su eliminación o modificación debe contar con el acuerdo de las partes que participaron en la suscripción del referido instrumento colectivo laboral.

Finalmente en este punto, el organismo fiscalizador indica que **la procedencia jurídica de modificar el monto equivalente a una asignación convenida en un instrumento colectivo, porque en los hechos ha perdido su naturaleza compensatoria a partir de la modalidad de trabajo a distancia, se utilice para dar cumplimiento a la obligación 152 quáter L**, ello procederá siempre que : a) las partes que suscribieron el instrumento colectivo sean las que concurran a la modificación y b) que la existencia de la de la asignación de colación establecida en un instrumento colectivo no exime al empleador de asumir los costos asociados a la prestación de servicios bajo dicha modalidad.

- 3) Conforme a lo señalado en la conclusión N.º 4 relacionada con **la obligación de establecer en el contrato de trabajo de los trabajadores exceptuados de la limitación de jornada de trabajo los “mecanismos de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a los servicios convenidos con el trabajador”** el organismo fiscalizador sostiene que respecto de este personal no existe tal obligación por cuanto tales mecanismos se relacionan con la existencia de fiscalización superior inmediata, considerando, además, que de acuerdo a la letra) del artículo 42 del Código del Trabajo, este grupo de trabajadores debe entregar resultados de su gestión y se reporta esporádicamente, elementos que deben tenerse presente para determinar la existencia de jornada ordinaria de trabajo respecto de un determinado trabajador, de manera tal, que resultaría contradictorio exigir en el contrato de trabajo de este tipo de personal estos mecanismos de control y supervisión.
- 4) Respecto al **derecho de desconexión** a que se refiere la conclusión N.º 5 del dictamen, se establece que los **teletrabajadores que están exceptuados del límite de jornada de trabajo**, no se encuentran sujetos a supervisión o control funcional en el desarrollo de las funciones, por lo que no procede implementar una medida que implique indicar el momento en que se inicia y termina este periodo ya sea vía correo electrónico u otro medio similar, por cuanto, de ser lo contrario significaría que el trabajador no está en la hipótesis que lo habilita para estar exento de jornada de trabajo, esto sin perjuicio que el trabajador voluntariamente informe al empleador del inicio de su derecho a desconexión.

**Comentarios:**

- 1) El dictamen 258/3 analiza armónicamente las disposiciones del Código del Trabajo y aquellas específicas que regulan el contrato de trabajo a distancia y teletrabajo, con la implementación en la práctica de esta modalidad de trabajo, resolviendo diversas interrogantes que se habían presentado en la interpretación de esta nueva normativa. Estas interpretaciones debieran ser emitidas el año pasado para permitir a las empresas y trabajadores dar un mejor cumplimiento a sus disposiciones.
- 2) Se echa de menos en este dictamen que la Dirección del Trabajo haya aprovechado, también en la claridad y certeza que requieren empleadores y trabajadores, haber señalado la naturaleza jurídica de la asignación que pueden convenir por uso de equipos, internet, etc., personales del trabajador, en orden a que por ser una asignación compensatoria corresponden a un reembolso de gastos en que se incurre por causa del trabajo y por ende, carecer de la calidad de remuneración. El Servicio de Impuestos Internos así lo resolvió en Oficio N° 2139 de fecha 29.09.2020 que también se acompaña, por lo que igual predicamento debiesen tener la Dirección del Trabajo, la Superintendencia de Salud y de Pensiones, a causa de la razonable armonía que debe existir en todos los entes públicos relacionados.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.