INFORME Nº 033/2021

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
FECHA : **13 de abril de 2021**
REF. : ***Oficios N° 1194, 1195 y 1197, todos de 5 de abril de 2021, de la Dirección del Trabajo.***

Reiteran doctrina sobre las obligaciones que debe cumplir el empleador cuando se pacta ejecutar los servicios convenidos, mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

La Dirección del Trabajo, con fecha 5 de abril del año en curso, aplicando su ya reiterada y uniforme jurisprudencia relativa a la prestación de servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, emitió los oficios indicados en la referencia.

Analizados dichos pronunciamientos jurídicos es posible agrupar sus conclusiones más importantes en las siguientes:

a) Estipulaciones que debe contener el acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo. (Oficio N° 1197)

El acuerdo en que las partes de la relación laboral convienen que la prestación de servicios se realizará mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberá contener las estipulaciones mínimas que establece el artículo 152 quáter del Código del Trabajo, precepto conforme al cual, además de aquellas consignadas en el artículo 10 del mismo Código, deben consignarse las especiales que en el mismo se indican:

I **Jornada de trabajo** : Al respecto se reitera que en materia de jornada de trabajo, se debe dejar establecido en dicho acuerdo si se van ejecutar labores en algunos días mediante teletrabajo y otros en forma presencial, si esta combinación se realiza en **una misma semana**, no está permitido que coexistan dos estatutos como por ejemplo que el trabajo a distancia o teletrabajo se realice sin sujeción a limitación jornada de trabajo y el presencial estuviere afecto al cumplimiento de un horario controlado.

II **Derecho de desconexión**: Se reitera que aquellos trabajadores que prestan trabajo a distancia o teletrabajo, sin estar sujetos a limitación de jornada de trabajo como también quienes distribuyan libremente su horario, tienen derecho a un descanso absoluto de 12 horas consecutivas dentro de un período de 24 horas.

b) Entrega de equipos, herramientas y materiales de trabajo, incluidos los elementos de protección.

En el Oficio 1195 citado en la referencia, conforme a lo preceptuado en artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, se indica que en el marco del trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador debe proporcionar los equipos, herramientas y materiales de trabajo, incluidos los elementos de protección, no pudiendo obligar al trabajador a utilizar elementos de su propiedad, lo que no impide que éste voluntariamente pueda utilizar sus propios elementos, caso en el cual deberá acordar con su empleador que le otorgue una asignación por dicho uso.

c) Costos de operación, funcionamiento, mantención y reparación de los equipos (Oficios N° 1194; 1195 y N° 1197)

El organismo fiscalizador reitera que es obligación del empleador asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos necesarios para el trabajo a distancia y teletrabajo, cuyo monto debe cumplir los criterios de razonabilidad y suficiencia, siendo su determinación un aspecto casuístico, que debe considerar las particularidades de la prestación de los servicios en cada caso concreto, agregándose, que la Dirección del Trabajo no puede fijar *ex ante* un valor destinado para cumplir con la obligación establecida en el artículo 154 quáter L del Código del Trabajo.

d) Asignaciones de colación y movilización (Oficio N°1197)

El citado oficio señala que las referidas asignaciones no constituyen remuneración y tienen carácter compensatorio de los gastos en que incurre el trabajador en alimentarse y trasladarse, lo que exige una calificación previa de las circunstancias de su otorgamiento.

Se agrega, que ante la eventualidad que estas asignaciones hayan perdido su carácter compensatorio, se debe tener presente que el inciso 3° del artículo 5 del Código del Trabajo, establece que los contratos individuales y colectivos de trabajo pueden ser modificados por mutuo consentimiento de las partes y, por ende, la sola circunstancia que se presten servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, no habilita al empleador para hacer cesar unilateralmente estos beneficios que forman parte de los contratos de trabajo, aún cuando pierdan su naturaleza compensatoria.

Finalmente, en relación a estas asignaciones de colación y de movilización se señala que no existe impedimento jurídico para que las partes convengan sustituirlas por otro estipendio destinado al cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, que obliga al empleador a asumir los costos de operación, funcionamiento y mantención de los equipos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia o teletrabajo.

Comentario

Dado el estado de emergencia sanitaria y teniendo presente, el instructivo sobre permisos colectivos que permite el trabajo presencial solo en funciones esenciales, si se pacta trabajo a distancia o teletrabajo para mantener algunas de las operaciones o actividades de la empresa, el empleador debe cumplir con las obligaciones que se indican en el presente informe y, además, extendiendo el documento en que constará el acuerdo sobre trabajo a distancia o teletrabajo el que debe ser registrarlo en la página web de la Dirección del Trabajo.

Se acompaña texto de los Oficios N° 1194, 1195 y 1197 todos del 5 de abril de 2021, de la Dirección del Trabajo.

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

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.