

**INFORME N° 28/2024**

DE : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**

FECHA : 05 de Junio de 2024

REF : **Dictamen N° 339/18 de 6 de junio de 2024, Dirección del Trabajo.**

**1)** *“En el marco del procedimiento previsto en el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, la ausencia de respuesta del empleador conlleva un incumplimiento de su obligación legal, toda vez que el legislador no contempla dicha alternativa dentro del procedimiento establecido. De igual forma, la respuesta del empleador fuera del plazo de quince días, siguientes al requerimiento de la persona trabajadora, incumple lo dispuesto en dicha disposición legal.*

**2)** *Si la respuesta del empleador consiste en un rechazo de la propuesta de la persona trabajadora y este no cumple la condición de acreditar, de forma justificada, que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo también se está en presencia de un incumplimiento del deber del empleador de ofrecer trabajo a distancia o teletrabajo a la persona trabajadora beneficiaria.*

**3)** *Este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno dichas circunstancias, 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 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.*

**4)** *En caso que después del ejercicio de la potestad fiscalizadora de este Servicio, sea necesario dar lugar a la potestad sancionatoria, esto es, a la configuración de la respectiva infracción laboral que se sanciona a través de una multa administrativa, corresponde que las eventuales sanciones administrativas se determinen de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, por tratarse de normativa de carácter general respecto de las estipulaciones del contrato individual de trabajo y, particularmente, de obligaciones que emanan de la modalidad en que se prestan los servicios.*

**5)** *El empleador debe informar por escrito al trabajador o a la trabajadora acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correcto, y de forma previa al inicio de las labores a distancia o mediante teletrabajo, debe capacitarlo o capacitarla acerca de las principales medidas de seguridad y salud, lo*

# ASESORIAS PIMENTEL

## ABOGADOS

*que podrá ejecutar de forma directa o a través del organismo administrador del seguro de la LeyN°16.744 al que se encuentre afiliado, según lo dispuesto por los artículos 152 quáter M y N del Código del Trabajo”.*

---

La Dirección del Trabajo con fecha 3 de junio del año en curso, en relación a las normas de la ley 21.645 relativas a la *protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” que además regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo*, incorporadas al Código del Trabajo, emitió el dictamen N° 339/18, cuyas conclusiones se transcriben en la Referencia, texto que se acompaña.

Al respecto, el organismo fiscalizador complementando el dictamen N°67/01 de 26.01.2024, señala que, respecto a la obligación del empleador respecto de trabajadores que tienen cuidado personal de un menor de catorce años o a su cargo una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, sin recibir una remuneración por dicha actividad, señala que **el trabajador debe presentar a su empleador un requerimiento por escrito, solicitando el derecho a fin de que se le otorgue el teletrabajo, acompañando la documentación pertinente para acreditar su calidad de beneficiario.**

Además, el trabajador en el requerimiento debe especificar una propuesta en la que se contenga la 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.

Por su **parte el empleador**, una vez recibida la propuesta del trabajador, deberá dar respuesta dentro de los 15 días siguientes estando facultado para:

- a) Ofrecer una fórmula alternativa o
- b) 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 artículo inciso segundo del numeral primero del artículo 152 quater O ter.

Enseguida el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo analiza los **efectos de la falta de respuesta del empleador, respuesta extemporánea o negativa injustificada en el marco del procedimiento, estableciendo** que tales situaciones constituyen incumplimiento de su obligación legal, toda vez que el legislador no contempla dicha opción dentro del procedimiento.

Es así, según se consigna, que si la respuesta del empleador se efectúa fuera del plazo de 15 días siguientes al requerimiento incumple la norma en análisis. De igual manera, si la respuesta del empleador consiste en rechazar la propuesta del trabajador, sin acreditar de forma justificada que la naturaleza de las funciones desarrolladas no permite la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo se estaría frente a un incumplimiento de la norma contenida en el numeral primero del artículo 152 quater O ter.

Luego el dictamen señala que la Dirección del Trabajo en uso de sus facultades fiscalizadoras contenida en su Ley Orgánica D.F.L, de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión

Social puede fiscalizar en terreno las situaciones anteriores y, si procediere de acuerdo a su potestad sancionadora aplicar el régimen general de multas administrativas establecido en artículo 506 del Código del Trabajo, que establece el monto de las multas de acuerdo a la dotación de trabajadores de la empresa en el sentido que a continuación, se señala:

- Microempresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.
- Pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributaras mensuales.
- Medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.
- Grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

Por último, el dictamen señala que el empleador debe cumplir con las condiciones de trabajo que implica la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con las normas que regulan a este contrato especial reguladas del Capítulo IX del Título II, del Libro I del Código del Trabajo, que establecen obligaciones específicas referidas a la provisión de condiciones para la prestación de los servicios y al alcance del deber general de protección del empleador.

En este orden de ideas, el pronunciamiento jurídico establece que el empleador debe informar por escrito al trabajador acerca de **los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correcto**, y de forma previa al inicio de las labores a distancia o mediante teletrabajo, **debe capacitarlo acerca de las principales medidas de seguridad y salud**, lo que podrá ejecutar de forma directa o a través del organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 al que se encuentre afiliado, según lo dispuesto por los artículos 152 quáter M y N del Código del Trabajo.

# ASESORIAS PIMENTEL

## ABOGADOS

### **Comentario:**

Se hace presente que el empleador puede rechazar la propuesta presentada por el trabajador beneficiario respecto al requerimiento para prestar servicios bajo modalidad de teletrabajo total o parcial, pero debe acreditar, en forma justificada, que las funciones no permiten ser desarrolladas bajo esta modalidad, señalando el legislador a vía ejemplar:

- Labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo; como la atención presencial de público o;
- Que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores o;
- Labores de atención de atención de servicios de urgencia, guardias o similares o;
- Cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que sedesarrollarán las labores, y - Cuando el organismo administrador del seguro determine que el lugar en que se desarrollarán las labores no cumple con condiciones de seguridad y salud adecuadas.

Lo anterior para conocimiento y cabal cumplimiento.

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



M. Cecilia Sanchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.