

## **News Alert**

### **Laboral**

**DICTAMEN ORD. N°258/003 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, QUE SE PRONUNCIA EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO, PARA COMPLEMENTAR LA DOCTRINA DEL SERVICIO EN LA MATERIA.**

**Dictamen ORD. N°258/003 de la Dirección del Trabajo, que se pronuncia en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, para complementar la doctrina del Servicio en la materia.**

A continuación, resumimos los principales lineamientos de esta normativa (el Dictamen) publicado con fecha 22 de enero de 2021.

Se solicitó un pronunciamiento a la Dirección del Trabajo (en adelante “la DT”) en relación con:

I. Teletrabajo y la ajenidad de la relación laboral.

El Artículo 152 quáter L del Código del Trabajo prescribe que los equipos, herramientas y materiales necesarios para el cumplimiento de las labores a distancia del trabajador, deben ser proporcionados por el empleador, circunstancia que implica asumir los costos de cada uno de ellos. Esta obligación resulta exigible desde el momento en que se pacta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

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.

II. Mantención de asignación de colación. Compensación de asignaciones para cumplimiento del artículo 152 quáter L del Código del Trabajo.

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 su modificación en el sentido de perder su naturaleza compensatoria, requerirán siempre de la voluntad escrita de las partes que lo convinieron para poder implementarlo.

III. Mecanismos de supervisión o control para teletrabajadores excluidos del límite de jornada de trabajo.

En el caso de los teletrabajadores excluidos del límite 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 152 quáter K del Código del Trabajo, los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

IV. Derecho a desconexión.

La **libre distribución de la jornada diaria**, ya sea que abarque la totalidad del margen de 12 horas desde reiniciada la prestación de servicios o un lapso menor de tiempo, hacen necesario que el trabajador comunique el momento en que decidirá iniciar el derecho de desconexión para computar las 12 horas continuas en que corresponde que quede eximido de su obligación de responder requerimientos de su empleador, de conformidad a lo que se pacte en su contrato de trabajo, en el cual se deberá indicar el tiempo que corresponderá al derecho de desconexión, el que deberá ser, a lo menos, de 12 horas continuas.

Por otro lado, no resulta procedente que **un trabajador excluido de limitación de jornada de trabajo** se reporte al inicio y término del periodo en que hace uso de este derecho.



**Ricardo Tisi | Socio**

+ 562 2360 4028

[rtisi@cariola.cl](mailto:rtisi@cariola.cl)

**Av. Andrés Bello 2711, piso 19  
Las Condes, Santiago – Chile.**