



INFORME SOBRE ORD. N°1195, DIRECCIÓN DEL TRABAJO

# ASIGNACIONES EN EL CONTEXTO DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Este informe busca entregar a nuestros clientes una breve explicación sobre el ORD N°1195 emitido por la Dirección del Trabajo el 5 abril del año 2021. Esto, a propósito de una solicitud de pronunciamiento por parte del Sindicato de trabajadores de la Asociación Chilena de Municipalidades, relacionada con las condiciones de prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

## Ref. Informe sobre obligaciones del empleador en un contrato de teletrabajo.

---

El teletrabajo y el trabajo a distancia han sido la manera mediante la cual diversos sectores económicos de nuestro país han podido seguir funcionando en el contexto de pandemia.

Debido a lo anterior, dada la poca experiencia que existe en la implementación masiva de una modalidad de trabajo de estas características, han surgido una serie de dudas sobre la aplicación práctica en relación con las obligaciones a las que están sujetos tanto empleadores como trabajadores, en comparación a como se ejecutaba el contrato cuando las labores se realizaban de forma presencial.

Lo anterior ha significado una serie de dictámenes en función de aclarar la aplicación práctica de la normativa sobre el teletrabajo y trabajo a distancia, así como la normativa laboral en general, en este contexto.

Es así como, el Sindicato de trabajadores de la Asociación Chilena de Municipalidades solicitó a la Dirección del Trabajo un pronunciamiento en relación con las condiciones de prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, con énfasis en las obligaciones del empleador de prestar los elementos necesarios para la ejecución de las labores, así como la posibilidad de modificar o dejar sin efecto de forma unilateral, asignaciones pactadas con anterioridad al pacto de teletrabajo o trabajo a distancia.

Ante tal requerimiento, la Dirección del Trabajo aclara una serie de dudas, mediante el ORD N°1195. Hemos realizado varios informes en la materia y siempre hemos puesto énfasis en que el Teletrabajo o Trabajo a distancia es una modalidad de trabajo y, por ende, todos los derechos de los trabajadores, así como sus obligaciones (siempre que la contingencia sanitaria lo permita), quedan intacta; así como también, las obligaciones de los

empleadores, sin perjuicio de algunas situaciones especiales en el contexto de teletrabajo. Pues bien, sin dudas el ORD objeto de este informe va en esa dirección. A continuación, pasamos a destacar los pasajes más importantes:

- **EN CUANTO A LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN EL CONTEXTO DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA:**

En el requerimiento, el sindicato de trabajadores de la Asociación Chilena de Municipalidades solicitó a la Dirección del Trabajo aclarar la obligación por parte de los empleadores de proporcionar los materiales necesarios para la ejecución de las labores y, en ese sentido, soportar los costos asociados donde, por ejemplo, podemos destacar los servicios de internet.

La Dirección del Trabajo, teniendo a la vista lo dispuesto en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, señaló que el empleador deberá asumir los costos necesarios para la implementación de la modalidad de teletrabajo, debiendo proporcionar a sus trabajadores los elementos necesarios para la ejecución telemática de las labores; entre los que podemos destacar, por ejemplo: computadores, teclados, mouse, etc. Así también, deberá cubrir los gastos necesarios para asegurar el correcto funcionamiento de dichos equipos; a saber: el servicio de internet, así como los servicios de mantenimiento y reparación de los equipos. Lo anterior siempre teniendo en cuenta criterios de proporcionalidad y razonabilidad.

En caso de que el trabajador sea propietario de elementos que le permiten la ejecución de sus labores de forma telemática, el ORD es enfático en señalar que el empleador no podrá obligar al trabajador a usar dichos elementos, subsistiendo todas las obligaciones mencionadas anteriormente. Lo anterior, sin perjuicio de que ambos podrán convenir una

compensación por el uso de dichos equipos, por medio de una asignación que deberá constar en el contrato o anexo respectivo y ser proporcional a la destinación de dichos equipos para el cumplimiento de las labores.

Así también, el ORD destaca que el empleador tendrá la obligación de cubrir los gastos necesarios para garantizar la seguridad de sus trabajadores y proveer los elementos de protección personal.

- **En cuanto a la posibilidad de los empleadores de modificar o suspender asignaciones previamente convenidas de forma unilateral en el contexto de teletrabajo o trabajo a distancia:**

Ha surgido la duda sobre algunas asignaciones bastante comunes en un contexto de contrato de trabajo, por su vinculación con la ejecución de las labores de forma presencial. Así, por ejemplo, la asignación de movilización tiene por objeto compensar a los trabajadores respecto de los gastos que deben soportar para movilizarse a su lugar de trabajo. Por su parte, la colación tiene por objeto compensar los gastos de alimentos que debe consumir el trabajador durante la jornada laboral. Pues bien, en un contexto de teletrabajo, lógicamente dicho desplazamiento no existe, lo que ha significado un debate sobre la razonabilidad de que el empleador deba seguir pagando dichas asignaciones, por haber perdido –en opinión de algunos– su carácter de compensatoria.

En razón de lo anterior –y corriendo el riesgo de ser repetitivos– debemos insistir en que el pacto de teletrabajo deja intacto los derechos del trabajador respecto de las condiciones pactadas en su contrato de trabajo o en el contrato colectivo de trabajo. Por lo tanto, si el empleador considera que dicha asignación ya no resulta, razonable deberá renegociar con

el trabajador y sindicato respectivo. En ningún caso podrá cesar el pago de forma unilateral. Todo lo anterior en estricta aplicación de lo dispuesto por el inciso tercero del artículo 5° del Código del Trabajo, el cual señala que el Contrato de Trabajo, así como los instrumentos colectivos, pueden ser modificados por las partes de mutuo acuerdo, descartando una eventual modificación unilateral.

*Informe preparado por abogado Cristian Silva Brousset*