



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 60419 (1887) 2020

1949

032

**DICTAMEN N°:** \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Fija doctrina.

**MATERIA:**

Trabajo a distancia; Teletrabajo; CONAF.

**RESUMEN:**

Los trabajadores de la Corporación Nacional Forestal podrán desempeñar funciones bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en cuyo caso se encontrarán afectos, en cuanto a la extensión y distribución de jornada, a lo dispuesto en el artículo 21 del D.L. N°249 de 05.01.1974, correspondiendo aplicar supletoriamente, en aquello que carezca de una regulación especial en materia de descanso y jornada, las normas establecidas en el Capítulo IV del Libro I Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES.**

1. Instrucciones de 09.07.2021, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
2. Instrucciones de 08.04.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
3. Ord. N°598/2020 de 11.11.2020 de Rodrigo Munita Necochea, Director Ejecutivo, Corporación Nacional Forestal

**FUENTES:**

Artículo 1° y 21, D.L. N°249 de 05.01.1974; Ley N°21.220.

**CONCORDANCIA:**

Dictámenes N°7876/390 de 26.12.1997 y N°1389/7 de 08.04.2020.

**SANTIAGO,** 05-08-2021

**DE: LILIA JEREZ ARÉVALO**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A: SR. RODRIGO MUNITA NECOCHEA  
DIRECTOR EJECUTIVO  
CORPORACIÓN NACIONAL FORESTAL  
PASEO BULNES N°285, OFICINA 501, SANTIAGO  
REGIÓN METROPOLITANA**

Mediante presentación de Ant. 3), se ha solicitado por Ud. un pronunciamiento de este Servicio respecto a la aplicación de la Ley N°21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, al personal permanente de dicha entidad.

En este aspecto, expone que el D.L. N°249 de 05.01.1974, que fija escala única de sueldos para el personal que señala, establece para los trabajadores permanentes de la Corporación una serie de normas especiales en materia de jornada y remuneración, resultando aplicable el Código del Trabajo en todo aquello que no es regulado por una ley especial. Esta circunstancia no ocurre con su personal transitorio, el que encontrándose destinado a realizar labores temporales, conforme al artículo 9° N°5 de la Ley N°18.348 de 19.10.1984, que crea la Corporación Nacional Forestal y de protección de recursos naturales renovables, se encuentra afecto íntegramente al Código del Trabajo.

De esta forma, en la presentación se consulta si considerando la regulación especial que mantienen los trabajadores permanentes en materia de jornada de trabajo, resulta posible aplicar las normas establecidas en la Ley N°21.220, excluyendo los aspectos referidos a esta materia o, en su defecto, si corresponde ajustarse a las instrucciones que disponga la autoridad administrativa en materia de empleo público, no siendo aplicables las normas de trabajo a distancia y teletrabajo.

Sobre el particular, es dable considerar que la doctrina de esta Dirección, contenida en Dictamen N°1084/13 de 06.03.2012, ha precisado que en la Corporación Nacional Forestal se desempeñan trabajadores afectos a las normas del D.L. N° 249, de 05.01.1974, cuya jornada y remuneraciones están determinadas conforme a lo dispuesto en dicha normativa, aplicándose supletoriamente el Código del Trabajo, y adicionalmente, trabajadores destinados a efectuar labores de carácter transitorio, quienes se encuentran regidos íntegramente por la regulación contenida en el Código del Trabajo.

De esta forma, si bien respecto a los trabajadores que realizan labores de carácter transitorio no existe inconveniente para la plena aplicación de la Ley N°21.220, en relación con el personal permanente de la Corporación es necesario efectuar una serie de prevenciones en atención a la normativa aplicable.

En primer lugar, se debe tener presente que el artículo 21 del D.L N°249 de 1974 establece:

*“Artículo 21. Fijase, para todo el personal de las Instituciones, Servicios y organismos señalados en el artículo 1° de este decreto ley, una jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes.*



*En casos justificados por razones de servicio, calificados por las autoridades respectivas, podrá nombrarse o contratarse profesionales o técnicos con jornadas de 22 ó 33 horas semanales. Los trabajadores sujetos a estas jornadas percibirán el 50% o el 75%, respectivamente, de las remuneraciones asignadas a la jornada completa correspondiente.*

*La fijación de jornadas de profesionales o técnicos con menos de 22 horas semanales, sólo podrá hacerse por decreto supremo del Ministerio respectivo con la visación de Hacienda, a petición fundada del Jefe Superior. En el mismo decreto se fijará la proporción del sueldo que corresponda percibir al trabajador.*

*No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la fijación de jornadas de profesionales o técnicos con menos de 22 horas semanales, respecto de las Municipalidades, se hará por el Alcalde respectivo. En el mismo decreto alcaldicio se fijará la proporción del sueldo que corresponda recibir al trabajador.”*

De forma previa, debe advertirse que entre las instituciones referidas en el artículo 1° del D.L. N°249 de 05.01.1974 se encuentra la Corporación Nacional Forestal, circunstancia que hace aplicable a su personal permanente la regla establecida en el artículo 21 de dicho cuerpo legal, la que recae específicamente en la duración de la jornada ordinaria semanal, estableciendo 44 horas de trabajo a diferencia de las 45 horas establecidas en el artículo 22 del Código del Trabajo. Adicionalmente, se consagran *ex ante* los días en que se distribuirá la jornada semanal, a saber, de lunes a viernes, excluyendo la regla establecida en el artículo 28 del estatuto laboral, en la que se indica que no podrá distribuirse el trabajo semanal calendario en más de seis ni menos de cinco días.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el objetivo de la Ley N°21.220 es regular la modalidad de trabajo a distancia y el teletrabajo. Conforme a lo dispuesto en el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, es aquel trabajo en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Dicha disposición específica que, cuando estos servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse por estos medios, nos encontraremos frente a la modalidad de teletrabajo.

Considerando lo señalado, preliminarmente se advierte que la modalidad de trabajo referida no se trata de un aspecto abordado en el D.L. N°249 de 05.01.1974, sin embargo, en su desarrollo es necesario atender las implicancias que tendrá la regulación de la jornada de trabajo, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo que, en lo pertinente, dispone:

*“Artículo 152 quáter J. La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.*

*El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá*



*implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.*

*Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.*

*Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.*

*En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación (...).*

Conforme a la disposición legal citada, la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos fuera de ella, caso en que se mantiene el control de la jornada semanal de trabajo, tal como se desprende de la doctrina de esta Dirección, contenida en Dictámenes N°1389/7 de 08.04.2020 y N°3079/31 de 16.11.2020.

No obstante, al tenor del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo existen tres supuestos posibles en materia de jornada de trabajo. Por un lado, el trabajo a distancia y el teletrabajo que se sujeta a las lógicas habituales de cumplimiento, como ocurriría con cualquier tipo de trabajo. Por otro, que en estas modalidades se permita al trabajador la libre distribución de la jornada, caso en que se establece expresamente la aplicación de las reglas de límite y distribución de jornada de los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo. Por último, el caso del teletrabajo en el que las partes pueden acordar la exclusión de los límites de la jornada de trabajo.

De esta forma, aparece de manifiesto la imposibilidad de aplicar a los trabajadores consultados la modalidad de teletrabajo con exclusión de los límites de la jornada de trabajo y el trabajo a distancia o teletrabajo sujeto a la modalidad de libre distribución de la jornada, toda vez que en estos casos no se permite el cumplimiento de los presupuestos del artículo 21 del D.L. N°249 de 05.01.1974, precepto que establece una determinada jornada, con límites y formas de distribución específicas que resultan incompatibles con las normas de exclusión de los límites de jornada o la aplicación de los requisitos establecidos en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de ello, a juicio de la suscrita, no existe impedimento para que los trabajadores consultados desempeñen trabajo a distancia o teletrabajo en el



caso que este se desarrolle bajo las lógicas habituales de cumplimiento de jornada, caso en que el legislador, reconduce la materia a las normas del Capítulo IV del Título I del Libro I Código del Trabajo, las que deberán aplicarse en aquellos aspectos en que no resultan incompatibles con lo dispuesto en el D.L. N°249 de 05.01.1974 u otra legislación especial, como ocurre, por ejemplo, con el D.L. N°1046 de 20.12.1977 que regula la jornada extraordinaria.

En este aspecto debemos considerar que a la Corporación Nacional Forestal, por tratarse de una corporación de derecho privado, le resulta aplicable la normativa laboral en todo aquello no regulado expresamente por una ley especial, condición que se reafirma en la doctrina de este Servicio, entre otros, en Dictamen N°7876/390 de 26.12.1997, que hace aplicable a los trabajadores de Corporación Nacional Forestal, las normas del Código del Trabajo en todas aquellas materias que no están reguladas o contempladas en el D.L. N°249 de 05.01.1974, o leyes especiales, al personal de la Corporación Nacional Forestal, por ser esta una entidad de derecho privado.

De esta forma, es posible concluir que a los trabajadores por los que se consulta les resulta posible desempeñar labores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, caso en que se encontrarán afectos a una jornada semanal cuya máximo corresponderá a 44 horas de trabajo, las que deberán ser distribuidas de lunes a viernes, correspondiendo aplicar las normas del Capítulo IV del Título I del Libro I Código del Trabajo en todo aquello que no mantenga una regulación especial, por ejemplo, en lo relativo a los límites diarios de trabajo o el cumplimiento de las normas de descanso.

Sin perjuicio de lo señalado, el cumplimiento de la normativa en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, y los gastos que esto implique, deberá considerar el criterio sostenido por la Contraloría General de la República, entre otros, en Dictamen N°62.935 de 25.08.2016, ajustándose al principio de legalidad del gasto, lo que importará que las estipulaciones que fijen las partes deberán dar cumplimiento a prestaciones que se encuentren expresamente establecidas en la ley y cuyo gasto se encuentre previsto en el presupuesto destinado a dicha entidad.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que los trabajadores de la Corporación Nacional Forestal podrán desempeñar funciones bajo a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en cuyo caso se encontrarán afectos, en cuanto a la extensión y distribución de jornada a lo dispuesto en el artículo 21 del D.L. N°249 de 05.01.1974, correspondiendo aplicar supletoriamente, en aquello que carezca de una regulación especial en materia de descanso y jornada, las normas establecidas en el Capítulo IV del Libro I Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,

  
*Milja Jerez Arevalo*  
MILJA JEREZ AREVALO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDTPI/EP/FNR  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo