



Departamento Jurídico

Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E94202(1002)2024

ORDINARIO N°: 376

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Protección a la Maternidad, paternidad y vida familiar. Trabajo a distancia o Teletrabajo. Trabajadores con responsabilidades familiares.

RESUMEN:

1. Este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno los incumplimientos de los empleadores en el marco del procedimiento previsto por el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, ante la ausencia de respuesta del empleador, el rechazo injustificado de la propuesta de la persona trabajadora, o la falta de respuesta, así como también en caso de que aquellos realicen una propuesta alternativa, con objeto de velar, en dicho caso, porque se produzca el acuerdo de voluntades necesario para dar cumplimiento a lo previsto en el numeral 4 de dicha normativa, conforme con la potestad fiscalizadora de este Servicio que se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico laboral.

2. La propuesta de la persona trabajadora beneficiaria puede contemplar una distribución de tiempos de trabajo presencial y a distancia respecto de su jornada diaria como semanal por lo que nada obsta a que pueda solicitar el teletrabajo respecto del total de aquellas, amparándose en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo.

ANTECEDENTE:

- 1) Dictamen N°339/18 de 03.06.2024.
- 2) Presentación del Sindicato N°1 de Empresa Metrogas S.A. de 11.04.2024, recibido con fecha 28.05.2024.

17 JUN 2024

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]

SINDICATO N°1 DE EMPRESA METROGAS S.A.
sindicato1mtgs@gmail.com

Mediante documento del antecedente, Uds. han solicitado un pronunciamiento sobre las facultades legales de este Servicio respecto de la aplicación de la Ley N°21.645, en particular, si se encuentra dentro de sus atribuciones revisar, frente a denuncias de trabajadores, los antecedentes de hecho y los fundamentos respecto de los rechazos y propuestas alternativas de los empleadores, pudiendo constatar infracciones y aplicar las sanciones que correspondan.

Requieren, además, se aclare si resulta procedente el rechazo total o parcial por parte de los empleadores y si el silencio del empleador implica que se haga efectiva la propuesta de la persona trabajadora.

Por último, requieren precisar si en la respectiva propuesta el trabajador puede plantear que la totalidad del trabajo se realice mediante trabajo a distancia o teletrabajo.

Al respecto, cumplo con informales lo siguiente:

1. En primer lugar, respecto de las facultades de este Servicio en relación con el cumplimiento de la normativa contenida en la Ley N°21.645 que "Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo *"De la protección a la maternidad, Paternidad y Vida Familiar"* y Regula un Régimen de Trabajo a Distancia y Teletrabajo en las Condiciones que indica", especialmente, respecto a los casos en que los empleadores rechacen las propuestas de combinación de tiempos de trabajo presencial y a distancia de las personas trabajadoras beneficiarias, es dable tener presente que mediante Dictamen N°339/18 de fecha 03.06.2024 se han precisado las prerrogativas que le asisten a esta Dirección, indicando que:

"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 1º 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 emanen de la modalidad en que se prestan los servicios".

Ahora bien, respecto de las reglas que rigen la obligación del empleador contenida en el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, el dictamen citado señala: "Una vez presentada dicha propuesta, el empleador deberá dar respuesta dentro de los quince días siguientes a dicho requerimiento, 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.*

De acuerdo con ello, en el caso de que el empleador realice una propuesta alternativa de combinación de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa y de tiempos de trabajo fuera de ellas, cabe aplicar el conocido aforismo jurídico que postula que "quien puede lo más, puede lo menos", es decir, si este Servicio se encuentra habilitado para verificar el cumplimiento de las reglas previstas por el legislador laboral para dar lugar al derecho de la persona trabajadora a prestar sus servicios mediante el trabajo a distancia o teletrabajo en caso de que se rechace su propuesta en tal sentido, con mayor razón podrá hacerlo en el caso en que el empleador ofrezca una fórmula alternativa o contrapropuesta; velando en dicho caso porque se produzca el acuerdo de voluntades necesario para dar cumplimiento a lo previsto en el numeral 4 del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, que establece:

"4.- El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente: a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas".

Lo anterior encuentra fundamento, además, en el inciso final de la norma citada que señala que en todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el Capítulo IX sobre Trabajo a Distancia o Teletrabajo, entre las que se encuentra el artículo 152 quáter O, cuyo inciso final reconoce expresamente que:

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.

2. En segundo lugar, en cuanto a si el trabajador puede requerir en su propuesta que la totalidad de su jornada se realice mediante trabajo a distancia o teletrabajo, este Servicio señaló mediante Dictamen N°67/01 de 26.01.2024 que la persona trabajadora deberá presentar un requerimiento por escrito, formulando una propuesta con objeto de hacer valer el derecho a que su empleador le ofrezca el teletrabajo, “*(...) 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, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo, esto es, 10 horas diarias y 45 o 40 horas semanales, de acuerdo a la entrada en vigencia de la Ley N°21.561 de 26.04.2023 que modificó el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral*”.

De ello se concluye que la propuesta de la persona trabajadora beneficiaria puede contemplar una distribución de tiempos de trabajo presencial y a distancia respecto de su jornada diaria como semanal por lo que nada obsta a que pueda solicitar el teletrabajo respecto del total de aquellas, amparándose en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo puesto que, al tenor del inciso final del artículo 152 quáter O ter del mismo cuerpo legal, en todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el capítulo de que se trata, sobre Trabajo a distancia o Teletrabajo, dentro del cual se encuentra el artículo 152 quáter J, cuyo inciso primero indica:

“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”.

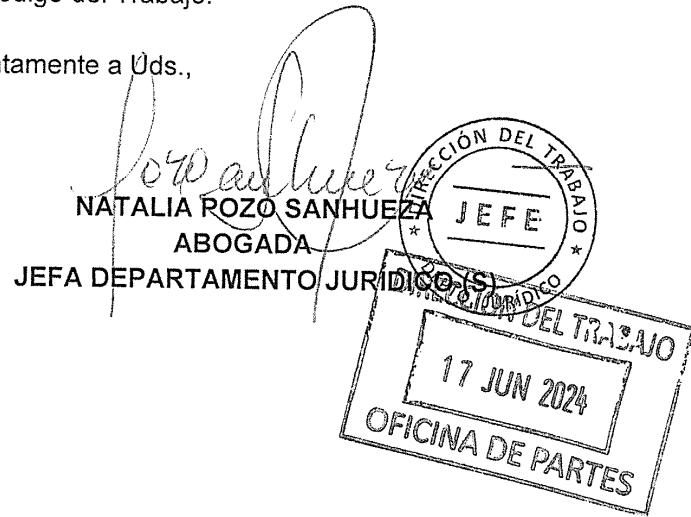
En consecuencia, de acuerdo a las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumplo con informar a Uds., que:

1. Este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno los incumplimientos de los empleadores en el marco del procedimiento previsto por el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, ante ausencia de respuesta del empleador, rechazo injustificado de la propuesta de la persona trabajadora, o falta de respuesta, así como también en caso de que aquellos realicen una propuesta alternativa, con objeto de velar en dicho caso porque se produzca el acuerdo de voluntades necesario para dar cumplimiento a lo previsto en el numeral 4 de dicha normativa, de acuerdo con la potestad fiscalizadora de este Servicio que se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico laboral.

2. La propuesta de la persona trabajadora puede contemplar una distribución de tiempos de trabajo presencial y a distancia respecto de su jornada diaria como semanal por lo que nada obsta a que, para dar lugar al acuerdo de voluntades con el empleador respecto del trabajo a distancia o teletrabajo, pueda

solicitar el teletrabajo respecto del total de aquellas, amparándose en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Uds.,



GMS/LBP
Distribución

- Jurídico
- Control
- Partes