



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E277638/2025

ORDINARIO N°: 692

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Trabajo a distancia y teletrabajo. Protección a la maternidad, a la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ley N°21.645. Trabajadores con responsabilidades familiares.

RESUMEN:

Respecto de aquellos trabajadores que se encuentran acogidos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en virtud de la Ley N°21.645 de 29.12.2023, no resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial por parte del empleador, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios y no se trata de alguna de las circunstancias en que la naturaleza de las funciones lo requiera, previstas en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 03.10.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de [REDACTED] de fecha 23.09.2025, recibida con fecha 29.09.2025.

SANTIAGO, 09 OCT 2025

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]

Mediante documento del antecedente 2), Ud. solicita a este Servicio un pronunciamiento respecto de la legalidad de la medida adoptada por el empleador

en cuanto al término unilateral del pacto de teletrabajo al que arribaron en el mes de febrero de 2024, en virtud de la Ley N°21.645, con motivo de su responsabilidad de cuidado no remunerado respecto su madre, quien padece cáncer y requiere asistencia y cuidados de forma permanente; considerando que su estado de salud sigue empeorando.

Agrega que no ha firmado el anexo de contrato que le envió el empleador, en que se indica que se deja sin efecto lo pactado, a pesar de que sus funciones son las mismas y se mantiene su responsabilidad de cuidado no remunerado respecto de su madre, que además es adulta mayor.

Al respecto, en primer término, cumplo con informar a Ud. que el inciso primero del artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo, establece:

"El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita".

Al respecto, mediante Dictamen N°67/01 de 26.01.2024 este Servicio estableció que el artículo precitado incorporó una obligación del empleador consistente en "*(...) ofrecer a la persona trabajadora que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita*", respecto de aquellos trabajadores o aquellas trabajadoras que tengan la calidad de beneficiarios o beneficiarias, esto es, que durante la relación laboral y sin recibir remuneración: i) tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o, ii) se encuentren a cargo del cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida.

Con dicha prerrogativa legal se viene a reconocer la necesidad de estas personas trabajadoras con responsabilidades familiares, de conciliar o compatibilizar el cuidado no remunerado que realizan respecto de sus hijos e hijas menores de 14 años y/o personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada con su responsabilidad laboral, estableciendo la posibilidad de cambiar la modalidad de la prestación de sus servicios en aquellos casos en que la naturaleza de las funciones lo permite.

En consecuencia, el dependiente podrá desarrollar sus labores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a causa de su responsabilidad de cuidado no remunerado, una vez acreditada esta circunstancia de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo.

Por otra parte, cabe hacer presente que el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo establece que la obligación del empleador, de ofrecer al trabajador o trabajadora beneficiario o beneficiaria la modalidad de trabajo a distancia o

teletrabajo, se regirá por una serie de reglas, las que fueron detalladas en el epígrafe referido al procedimiento del numeral III del Dictamen N°67/01 de 26.01.2024.

En dichas disposiciones, el legislador establece que la respuesta del empleador al requerimiento del trabajador o trabajadora que acredite su condición de beneficiario o beneficiaria debe consistir en: i) el ofrecimiento de una fórmula alternativa de distribución de tiempos presenciales y de tiempos fuera del establecimiento, instalación o faena o ii) el rechazo de la propuesta, en cuyo evento debe acreditar que la naturaleza de las funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo; señalando el legislador una enumeración no taxativa de labores que cumplen dicha circunstancia.

El precitado dictamen precisa, respecto de la etapa final del procedimiento, que: “(...) 3. *En el caso que ocurra una causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas respecto de la naturaleza de las funciones. Para estos efectos, las partes deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.*

4. *El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo:*

- a) *La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de verificación que habilita para el ejercicio del derecho.*
- 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”.*

Ahora bien, cabe tener presente que, mediante Ord. N°355 de 29.05.2025 este Servicio precisó que: “(...) al tenor de lo dispuesto en el numeral tercero del artículo 152 quáter O ter, el legislador no ha establecido con un carácter temporal la nueva prerrogativa de la persona trabajadora. Sin perjuicio lo anterior establece que, por una causa sobreviniente, aquella podrá decidir, unilateralmente, volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Del mismo modo, el empleador puede poner término a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en aquellos casos en que la naturaleza de las funciones lo requiera. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

Al tenor de lo indicado, no existe inconveniente jurídico en que el empleador evalúe periódicamente si los trabajadores que han accedido al trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo a la Ley N°21.645, continúan cumpliendo los requisitos legales, especialmente que la naturaleza del cargo que sea compatible con el cambio de modalidad de trabajo”.

Por consiguiente, respecto de aquellos trabajadores que se encuentran acogidos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en virtud de la Ley N°21.645 de 29.12.2023, no resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial por parte del empleador, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de

servicios. En este caso, además, debe tratarse de alguno de los casos en que la naturaleza de las funciones lo requiera, previstos en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo (Aplica Ord. N°619 de 10.09.2025).

Conforme con la precitada disposición legal, solamente puede requerirse el cambio de modalidad de prestación de servicios, por la naturaleza de las labores, en aquellos casos como el de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. De igual forma, si no existen condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determina que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.

Pues bien, de acuerdo con los antecedentes que Ud. aporta a su requerimiento, con fecha 28 de febrero de 2024, su empleador le indicó por escrito que acogía su solicitud de teletrabajo sólo por dos días a la semana, indicando: “(...) *en los términos detallados, estos es lunes y viernes, manteniendo el sistema híbrido al cual Ud. ha estado afecto a la fecha*”. Con posterioridad, con fecha 28.03.2025 y en respuesta a su consulta mediante correo electrónico de fecha 27.03.2025 - respecto de la información que recibió de su jefatura en orden al regreso presencial a la oficina a contar del mes mayo del presente-, su empleador le señala mediante correo electrónico, que se adjunta, que: “(...) *por el momento no hay cambios de lo indicado en respuesta enviada en marzo de 2024*”.

Sin embargo, el anexo contractual acompañado señala, en su cláusula tercera, que las partes acuerdan que la jornada ordinaria semanal de trabajo será de 40 horas ordinarias distribuidas de lunes a jueves en horario de 08:30 a 18:00 hrs. con 50 minutos de colación de martes a jueves y de 60 minutos los días lunes, no imputables a la jornada laboral y el viernes de 08:30 a 14:50 hrs. con 50 minutos de colación a partir de las 14 horas, no imputables a la jornada laboral, indicándose, en la cláusula quinta, que mediante dicho documento se reitera que: “(...) *ha quedado sin efecto cualquier acuerdo, escrito o no, sobre modalidad híbrida de teletrabajo o trabajo a distancia, habiéndose cumplido para este efecto las disposiciones legales para ello. (...) No obstante, si a partir de mayo de 2025 y durante la vigencia de la relación laboral y siempre que fuere procedente, en cumplimiento de los requisitos de la Ley N°21.645, el trabajador accede a una medida de conciliación, se procederá a suscribir el respectivo anexo*”.

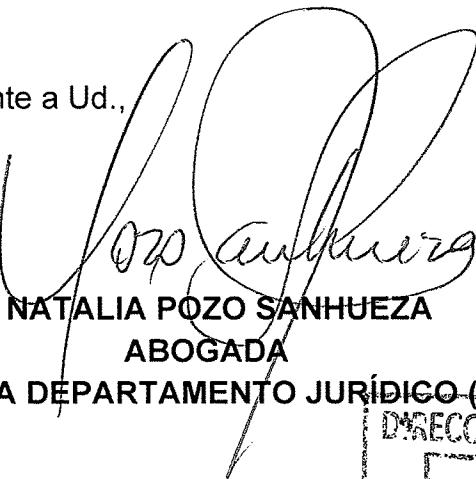
Por tanto, no es posible emitir un pronunciamiento respecto de la legalidad de un eventual término unilateral de la modalidad de teletrabajo acordada por parte del empleador, debido a que los antecedentes expuestos no resultan concluyentes en tal sentido.

Lo anterior no obsta a que Ud., con objeto que se verifique la ocurrencia de un incumplimiento de la normativa laboral citada, realice la respectiva denuncia ante la Inspección del Trabajo, con la finalidad de que se inicie el respectivo proceso de fiscalización, al tenor de lo señalado mediante el Dictamen N°339/18 de 03.06.2024,

en orden a que: "(...) 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 5º del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo".

En consecuencia, de acuerdo con las normas legales y jurisprudencia administrativa citada, cumple con informar a Ud. que, respecto de aquellos trabajadores que se encuentran acogidos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en virtud de la Ley N°21.645 de 29.12.2023, no resulta ajustado a derecho el cambio unilateral de la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo por trabajo presencial por parte del empleador, si no se les avisa previamente por escrito, con treinta días de anticipación, respecto del cambio de la modalidad de prestación de servicios y no se trata de alguna de las circunstancias en que la naturaleza de las funciones lo requiera, previstas en el párrafo segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo.

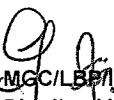
Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA



JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




MGC/LBP/bp
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes