

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°167  
Semana del 10 de febrero de 2021

## DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE PRONUNCIA SOBRE CUATRO ASPECTOS RELEVANTES DEL TELETRABAJO

La Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 258/3](#) de 2021) se pronunció recientemente sobre cuatro aspectos relevantes del trabajo a distancia o teletrabajo. En PARRAGUEZ&MARIN, presentamos los principales detalles que debe conocer:

- **OBLIGACIÓN DE PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO:**
  - La autoridad laboral sostuvo que esta obligación de proporcionar a los trabajadores los equipos, herramientas y materiales necesarios para el cumplimiento de sus labores, incluidos los elementos de protección personal (artículo 152 quáter I), es exigible desde el momento en que se pacta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
  - Asimismo, que no existe impedimento para que las partes acuerden que el trabajador utilice elementos de su propiedad. En este caso, las partes podrían acordar que el empleador pague una asignación razonable y suficiente para cubrir los costos efectivamente incurridos por el trabajador, especialmente aquellos asociados a la operación y funcionamiento, así como de mantención y reparación de equipos.
- **ASIGNACIÓN DE COLACIÓN EN MODALIDAD TELETRABAJO:**
  - La Dirección del Trabajo indicó que, a pesar de haberse pactado esta modalidad de trabajo- esta asignación mantiene su carácter compensatorio -no constituye remuneración- y que su otorgamiento debe efectuarse en la forma acordada en el contrato -individual o colectivo- o anexo, según corresponda.
  - Asimismo que, para su otorgamiento, terminación o modificación en el sentido de perder su naturaleza compensatoria, requieren siempre acuerdo de las partes.
- **TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LÍMITE DE JORNADA:**
  - Si corresponde, las partes deben establecer en el pacto respectivo si el trabajador se encuentra excluido del límite de jornada, en cuyo caso no debe existir supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. Por ello, para estos trabajadores no resulta aplicable la obligación de consignar en el pacto los mecanismos de supervisión o control (art. 152 quáter K).
  - Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden indicar el mecanismo por el que el trabajador debe entregar los resultados de sus gestiones y de reporte esporádico. Cualquier otro tipo de medida de control o supervisión -como ocurriría a propósito de establecerse por parte del empleador fórmulas para que el trabajador se reporte frecuentemente-, importaría una contravención a las reglas de exclusión de los límites de la jornada y harían presumir su existencia.
- **DERECHO A DESCONEXIÓN:** En este ámbito, la autoridad laboral, distingue dos situaciones:
  - Trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario: A estos trabajadores se les aplican los límites diarios y semanales del Código del Trabajo, con lo cual el empleador debe observar y controlar su cumplimiento. Asimismo, se hace necesario que el trabajador comunique el momento en que decidirá iniciar el derecho de desconexión para computar las 12 horas continuas.
  - Trabajadores a distancia excluidos de la limitación de jornada: En este caso se establece que, única y exclusivamente para efectos del adecuado ejercicio del derecho a desconexión, se hace necesario que el trabajador también informe al empleador del inicio de su derecho a desconexión.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo [rmarin@parraguezymarin.cl](mailto:rmarin@parraguezymarin.cl)