



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 6503 (103) 2021

ORDINARIO N°: 1245

ACTUACIÓN:

Informa doctrina.

MATERIA:

Trabajo a distancia; Teletrabajo; Lugares de Trabajo.

RESUMEN:

En aquellos casos en que el lugar de trabajo es designado y habilitado por el empleador en dependencias de sus clientes, nos encontramos frente a una situación que no se enmarca en la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo por expresa disposición del inciso 2° del artículo 152 quáter H del Código del Trabajo, sin embargo, en caso de duda, las partes se encuentran habilitadas para presentar la respectiva consulta o denuncia, según sea el caso, en cualquiera de las Inspecciones del Trabajo.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 30.03.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
2. Presentación de 21.01.2021 de Sr. Gabriel Halpern Mager.

SANTIAGO, 16 ABR 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. GABRIEL HALPERN MAGER
AV. ANDRÉS BELLO 2711, PISO 5, LAS CONDES.
SANTIAGO, REGIÓN METROPOLITANA.
gabriel.halpern@pwc.com**

Mediante presentación de Ant. 2), se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto al alcance de la expresión “lugares designados y habilitados por el empleador” establecido en el inciso 2° del artículo 152 quáter H del Código del Trabajo, a propósito de aquellas situaciones en que el empleador, respecto de alguno de sus trabajadores, designa como lugar de trabajo las dependencias de uno de sus clientes, lo que ocurre especialmente respecto de servicios subcontratados o de suministro, requiriendo determinar si resulta aplicable en estos casos la normativa en materia de trabajo a distancia y teletrabajo.

Sobre el particular, el artículo 152 quáter H del Código del Trabajo consagra:

Artículo 152 quáter H. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Respecto a lo consultado, la doctrina de esta Dirección, contenida en Dictamen N°1389/7 de 08.04.2020, conforme a lo dispuesto en el inciso 2° de la disposición referida, establece que para determinar si se está en presencia de un contrato de trabajo a distancia o teletrabajo, lo relevante será el hecho de que los servicios se presten en espacios físicos distintos al de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

No obstante, el pronunciamiento agrega que no constituye trabajo a distancia o teletrabajo la prestación de servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando estén ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

De esta forma, en aquellos casos en que el lugar de trabajo es designado y habilitado por el empleador en dependencia de sus clientes, nos encontramos frente a una situación que no se enmarca en la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo por expresa disposición de la normativa referida, por lo que resulta aplicable la normativa general en la especie.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario prevenir que dicha circunstancia no afecta el hecho que la relación laboral sigue construyéndose en base del principio de ajenidad, circunstancia que implica que el trabajadores una de las partes del contrato de trabajo, que tiene derecho a su remuneración con la obligación correlativa de prestar los servicios convenidos, debiendo el empleador pagar las respectivas remuneraciones y adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a estos les corresponde desarrollar, recayendo sobre aquel el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión. (Dictamen Ord. N°8177/331, de 18.12.1995)

Esta última consideración resulta aplicable a todo tipo de relación laboral, incluyendo aquellos casos en que se prestan servicios en lugares habilitados y designados por el empleador, sea que se encuentren dentro de la empresa o fuera de ella, como ocurriría en el caso del trabajo en dependencias de clientes de la empresa, pues estos últimos no detentan una posición jurídica que permita ejercer el poder de dirección, razón que justifica que el empleador deba adoptar todas las medidas necesarias para la correcta prestación de servicios.

No obstante, en caso de duda respecto de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo en una situación concreta, tanto el empleador como los trabajadores se encuentran habilitados para presentar las respectivas consultas o denuncias, según sea el caso, en cualquiera de las Inspecciones del Trabajo, de manera que este Servicio pueda evaluar las circunstancias fácticas que concurren específicamente en un determinado caso.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que en aquellos casos en que el lugar de trabajo es designado y habilitado por el empleador en dependencias de sus clientes, nos encontramos frente a una situación que no se enmarca en la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo por expresa disposición del inciso 2° del artículo 152 quáter H del Código del Trabajo, sin embargo, en caso de duda, las partes se encuentran habilitadas para presentar la respectiva consulta o denuncia, según sea el caso, en cualquiera de las Inspecciones del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

JDTP/LSD/FNR
Distribución

- Jurídico ✓
- Partes
- Control