



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
S/E (1180) 2020

2268 . 018

DICTAMEN N°: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Fija doctrina.

**MATERIA:**

Teletrabajo y Pactos de Condiciones Especiales de Trabajo.

**RESUMEN:**

Resulta aplicable la nueva normativa sobre teletrabajo y trabajo a distancia, incorporada al Código del Trabajo por la Ley N°21.220, a los trabajadores con responsabilidades familiares afectos a un pacto sobre condiciones especiales de trabajo conforme al artículo 376 del Código del Trabajo, debiendo tenerse en consideración, los alcances formulados en el presente informe.

**ANTECEDENTES.**

1. Instrucciones de 02 de julio de 2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Correo electrónico de 16 de junio de 2020, de Sra. Johana Álvarez Ahumada, Jefa de Departamento de Regulación de la Superintendencia de Seguridad Social.

**FUENTES:**

Código del Trabajo.

**CONCORDANCIA:**

Dictámenes Ord. N°1389/7, de 08 de abril de 2020 y Ord. N°6084/97, de 26 de diciembre de 2016.

SANTIAGO,

04 AGO 2020

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

A: SRA. JOHANA ÁLVAREZ AHUMADA  
JEFA DEPARTAMENTO DE REGULACIÓN  
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Mediante presentación del Ant. 2) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de aplicar las normas introducidas por la Ley N°21.220, publicada en el Diario Oficial de 26.03.2020, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, a los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares regulados por el artículo 376 del mencionado cuerpo legal.

Sobre el particular, resulta pertinente advertir que este tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo permiten que las organizaciones sindicales y el empleador acuerden que trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

En este sentido, el artículo 376 del Código del Trabajo dispone:

*Art. 376. Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.*

*Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador quien deberá responder de igual forma en el plazo de treinta días. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.*

*Aceptada la solicitud del trabajador, deberá suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo que deberá contener las siguientes menciones:*

- 1. El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.*
- 2. Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.*
- 3. Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.*
- 4. El tiempo de duración del acuerdo.*

*El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.*

*Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.*

Cabe destacar que la normativa precedentemente anotada fue incorporada por la Ley N°20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, cuyo sentido y alcance fue fijado por este Servicio mediante Dictamen. N°6084/97, de 26 de diciembre de 2016, en el que se precisa que los trabajadores que se hayan acogido a dicho pacto podrán acordar con su empleador que la jornada laboral, o parte de ella, se desarrolle en un lugar distinto al de la empresa el que podrá ser el propio hogar de aquellos u otro que convengan con el empleador.

Ahora bien atendido que la nueva normativa regula expresamente la materia en que incide el pacto de que se trata las nuevas disposiciones del ordenamiento jurídico laboral en materia de trabajo a distancia y teletrabajo necesariamente deberán ser consideradas y entenderse incorporadas a su regulación propia en todo aquello que no sea incompatible con el estatuto especial que los rige.

De este modo los pactos sobre condiciones especiales de trabajo para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, al consagrar un sistema de trabajo que permite combinar trabajo a distancia o teletrabajo con una modalidad de prestación de servicios en dependencias de la empresa, deberán necesariamente considerar los derechos establecidos en el Capítulo IX, del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, cuyas disposiciones se enmarcan en el Título II, de los Contratos Especiales, del Libro I del Código del Trabajo, debiendo tenerse presente lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, conforme al cual los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo y, consecuentemente, los contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo solo podrán ser modificados, por

mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

No obstante ello, debemos destacar que la regulación propia de los pactos de condiciones especiales de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares mantiene diferencias con la que rige el trabajo a distancia o el teletrabajo, como ocurre, con el denominado derecho de reversibilidad, analizado en el citado Dictamen. N°1389/7, de 08 de abril de 2020, el cual versa sobre la posibilidad que las partes puedan volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo.

En este aspecto, debemos precisar que en el caso de los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares la regla de reversibilidad que allí se prevé faculta al trabajador para determinar, en forma unilateral, volver a las condiciones de trabajo originalmente pactadas, debiendo comunicar tal decisión al empleador con una anticipación mínima de treinta días. En el caso del trabajo a distancia o teletrabajo, en cuanto dicha modalidad hubiere sido acordada una vez iniciada la relación laboral, cualquiera de las partes podrá ejercer el derecho de volver a las condiciones primitivamente informando a la otra en el mismo plazo.

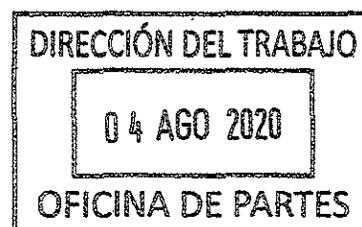
En opinión de este Servicio, la regla que regula la reversibilidad de los pactos de que se trata, contenida en el artículo 376 del Código del Trabajo prima sobre la que se contiene en la nueva normativa establecida por la ley N° 21220-toda vez se trata de una norma especial y su aplicación no implica una contravención a los derechos que la ley laboral reconoce a los trabajadores.

Finalmente, en lo relativo a la suscripción de un anexo de contrato que hace referencia el artículo 376 del Código del Trabajo, mediante el cual se formaliza el régimen mixto de teletrabajo o trabajo a distancia y trabajo en dependencias de la empresa, debemos advertir que sus menciones deberán considerar aquellos aspectos no incluidos en los que menciona el artículo 152 quáter K del Código del Trabajo, circunstancia en la que se deberá respetar el acuerdo alcanzado entre el empleador y la organización sindical que, como señalamos, tiene como límite la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por el legislador

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que resulta aplicable la nueva normativa sobre teletrabajo y trabajo a distancia, incorporada al Código del Trabajo por la Ley N°21.220, a los trabajadores con responsabilidades familiares afectos a un pacto sobre condiciones especiales de trabajo conforme al artículo 376 del Código del Trabajo, debiendo tenerse en consideración, los alcances formulados en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,

  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
CHILE  
DIRECTORA(S)  
*[Handwritten signature]*  
CAMILA JORDAN LAPOSTOL  
DIRECTORA NACIONAL DEL TRABAJO (S)



*[Handwritten initials]*  
SMS/BB/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