



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E51718/2026

ORDINARIO N°: 228,

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Protección de la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ley N°21.645. Teletrabajo.

RESUMEN:

De acuerdo con lo establecido en el numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, 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 sus funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se configura un incumplimiento del deber del empleador de ofrecer dicha modalidad al beneficiario/a, susceptible de verificarse mediante la respectiva fiscalización en el caso concreto.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 13.03.2026, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación de 25.02.2026, [REDACTED] (Cód. PAXM-MRAD-EOJX), recibida con fecha 04.03.2026.

SANTIAGO, 18 MAR 2026

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]

Mediante documento del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio respecto de la procedencia de que su empleador le niegue la modalidad de teletrabajo parcial que solicitó con fecha 01.02.2026, basándose en que sus funciones deben realizarse de manera presencial, en circunstancias que la mayor parte de ellas corresponden a trabajo administrativo y de gestión susceptible de ejecutarse a distancia.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., en primer término, que los incisos primero y tercero del artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo, establecen:

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.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Respecto de la precitada disposición legal, este Servicio estableció mediante Dictamen N°67/01 de 26.01.2024 que esta se refiere a la 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.

Dicha prerrogativa legal 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 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 este sentido, 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 dicha circunstancia, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 152 quáter O bis del Código del ramo.

A la luz de lo expuesto, resulta imperativo analizar el alcance de la obligación del empleador considerando que el principio de corresponsabilidad social orienta la nueva normativa legal que dio origen al derecho de las personas que desempeñan labores de cuidado no remunerado de realizar trabajo a distancia o teletrabajo. De igual forma, que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que este principio promueve, de acuerdo con lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), implica un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de que comprende las políticas o acciones que los empleadores pueden establecer en el marco de sus facultades, para propender que tanto el número de horas como la

ordenación del tiempo laborado aseguren horarios predecibles o flexibles que faciliten dicho equilibrio (Aplica Dictamen N°67/01 de 26.01.2024).

Por otra parte, cabe tener presente que el artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo establece lo siguiente:

La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:

1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta 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.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o 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, como en el caso 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. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2.- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3.- Por 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 en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, 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, 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.

En todo lo demás que sea compatible se aplicarán las normas establecidas en el presente Capítulo.

De esta norma legal es posible colegir que la obligación del empleador -de ofrecer al 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. Así, el legislador establece que la respuesta del empleador al requerimiento del trabajador o trabajadora 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.

Al respecto, resulta pertinente considerar que el Dictamen N°339/18 de 03.06.2024, que complementó la doctrina contenida en el precitado dictamen, por su parte, establece que: *“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.*

Precisado lo anterior, se hace necesario, determinar el sentido y alcance de la expresión “acreditar” a que alude el referido artículo 152 quáter O ter, en cuanto a la negativa del empleador a la propuesta de teletrabajo, debiendo recurrirse para tal efecto a la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, conforme a la cual “las palabras de la ley, se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas”, cual es, según la jurisprudencia, es aquel que da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

Según dicho diccionario, la palabra “acreditar” significa “Hacer digno de crédito algo, probar su certeza o realidad”, es decir, la figura de rechazo del empleador se delimita en función de la acción de acreditar las circunstancias que prueban de forma cierta o de acuerdo con la realidad de la labor desempeñada por el trabajador o la trabajadora que no es posible acceder a su propuesta, pues la naturaleza de las labores no permite dicha modalidad de trabajo”.

De esta forma, el precitado dictamen reafirmó que este Servicio se encuentra habilitado para verificar en terreno, si la respuesta del empleador consiste en un rechazo de la propuesta de la persona trabajadora, que se cumple la condición de acreditar, de forma justificada, que la naturaleza de sus funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, 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 ramo y 1° y 5° del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de esta Dirección.

Cabe agregar que dicha doctrina ha sido reiterada mediante los Ords. N°376 de 17.06.2024 y N°66 de 14.02.2025.

En línea con lo señalado, mediante el Ord. N°355 de 29.05.2025, este Servicio ha precisado que: *“La circunstancia prevista en el inciso segundo del numeral primero del artículo 152 quáter O ter, en cuanto a que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no le permite acceder a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debe ser examinada en cada caso según la realidad del puesto de trabajo, de tal manera que, tratándose de las jefaturas de la empresa, se desprenda efectivamente la necesidad organizativa de coordinar, guiar y supervisar el trabajo de su equipo de forma presencial y, de la misma manera, que se requiere de manera fehaciente contar con los trabajadores en el porcentaje establecido por el empleador para cada equipo de trabajo”.*

De consiguiente, si la respuesta del empleador consiste en un rechazo de la propuesta del dependiente y este no cumple la condición de acreditar, de forma justificada, que la naturaleza de sus funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se configura un incumplimiento del deber del empleador de ofrecer dicha modalidad a la trabajadora beneficiaria, susceptible de verificarse mediante la respectiva fiscalización en el caso concreto.

Con todo, para llevar a cabo lo anteriormente señalado, resulta necesario que se interponga ante la Inspección del Trabajo la respectiva denuncia que dé cuenta de los hechos que se estimen constitutivos de un incumplimiento legal por parte del empleador, con la finalidad de que este Servicio, previo análisis de su procedencia, inicie el respectivo proceso de fiscalización.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que, de acuerdo con lo establecido en el numeral primero del artículo 152 quáter O ter del Código del Trabajo, 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 sus funciones no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se configura un incumplimiento del deber del empleador de ofrecer dicha modalidad al beneficiario/a, susceptible de verificarse mediante la respectiva fiscalización en el caso concreto.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)


RCG/KBP
Distribución

-Jurídico
-Control
-Partes

