



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 37248 (1331) 2020

DICTAMEN N°: 1653, 019

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Trabajo a distancia. Teletrabajo.

RESUMEN:

1. Conforme a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, de forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá capacitar al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud, lo que podrá ejecutar a través del organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 al que se encuentra afiliado o de forma directa. En este último caso, se encuentra habilitado para la contratación de entidades externas, debiendo ajustarse la capacitación a lo dispuesto en el Reglamento dictado en conformidad al artículo inciso 1° del 152 quáter M del Código del Trabajo.
2. La determinación de si este tipo de capacitación se puede enmarcar dentro de los objetivos de la Ley N°19.518, y consecuentemente, si habilita al acceso de beneficios tributarios por parte de las empresas, conforme a lo establecido en los artículos 35 y 36 de dicho cuerpo legal, es un aspecto privativo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, careciendo esta Dirección de competencia para emitir un pronunciamiento en el sentido requerido.

ANTECEDENTES.

1. Instrucciones de 06.05.2021 y 01.03.2021, de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscal.
2. Instrucciones de 24.11.2020 y 28.03.2021, de Jefatura de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
3. Pase N°807 de 27.07.2020 de Jefa de Gabinete de Directora del Trabajo (S).
4. Presentación de 23.07.2020 de Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

FUENTES:

1. Artículos 152 quáter M y 152 quáter N del Código del Trabajo;

2. Artículo 9° del Decreto N°18, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 03.07.2020
3. Artículos 35 y 36 de Ley N°19.518

CONCORDANCIA:

Dictamen N°1389/7, de 08.04.2020;

SANTIAGO, 14 JUN 2021

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

**A: ORLANDO MANCILLA VÁSQUEZ
DIRECTOR NACIONAL (S)
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO
HUÉRFANOS N°1273, PISO 11, SANTIAGO
Opacentral@sence.cl**

Mediante presentación de Ant. 4), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto al sentido y alcance del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo. Específicamente respecto a la obligación del empleador, de forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, de capacitar al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Asimismo, solicitando aclarar si es posible que las empresas contraten para dicha capacitación a los organismos técnicos de capacitación (OTEC) regulados en la Ley N°19.518.

Al respecto, señala que no existe impedimento normativo para que estos organismos soliciten la inscripción de estas capacitaciones en el Registro Nacional de Cursos que lleva el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Dicha situación permitiría financiar las capacitaciones con cargo a la franquicia tributaria a la que hace referencia el Párrafo 4° de la Ley N°19.518, en la medida que cumplan con los requisitos y exigencias que establece el Reglamento al que hace referencia el artículo 152 quáter M del Código del Trabajo.

Sobre el particular, el artículo 152 quáter N del Código del Trabajo establece:

“Art. 152 quáter N. Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225”.

Como ha dado cuenta la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N°1389/7 de 08.04.2020, el deber general de protección de los trabajadores se establece en el artículo 184 del Código del Trabajo, por tanto el empleador deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correcto. Además, de forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá capacitar al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud, lo que podrá ejecutar directamente o a través del organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 al que se encuentra afiliado.

Cabe destacar que mediante Decreto N°18 de 03.07.2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se aprobó el Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, que establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N°16.744.

El Reglamento, en su artículo 9, consagró:

“Artículo 9.- El empleador, con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación deberá consistir en un curso presencial o a distancia de, al menos, ocho horas, en el que se abordarán los siguientes temas:

- 1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.*
- 2. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que se ejecute.*
- 3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.*

Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 respectivo, debiendo emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de los trabajadores”.

Considerando lo dispuesto en el artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, se debe puntualizar que esta capacitación deberá ajustarse a los contenidos y aspectos referidos en el artículo 9 del Reglamento citado, la que podrá ser ejecutada directamente por el empleador, contratando en dicho caso los servicios externos que permitan cumplir con los objetivos de la normativa. Es preciso recordar que esta medida debe realizarse de forma previa al inicio de las funciones, y adicionalmente, en forma periódica conforme al artículo expuesto.

Se debe destacar que conforme a la normativa reproducida, la capacitación establecida en el artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, cuya finalidad es entregar información necesaria respecto a las medidas de seguridad y salud que deben conocer los trabajadores para desempeñar sus labores bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, corresponde a una obligación que debe observar todo empleador y un derecho irrenunciable de los trabajadores.

Por lo anterior, respecto a la consulta acerca de la posibilidad que dicha capacitación sea realizada por organismos técnicos de capacitación (OTEC) regulados por la Ley N°19.518, se deben considerar aspectos propios de la aplicación de dicha normativa. En

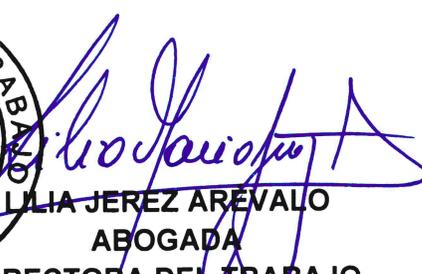
particular, lo dispuesto en su artículo 10 que, para efectos del Sistema de Capacitación y Empleo, entiende por capacitación "el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía".

En atención a lo establecido en el artículo 35 de la Ley N°19.518, la determinación acerca de si una determinada capacitación, como la establecida en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 152 quáter N del Código, se ajusta a los objetivos y acciones del Sistema de Capacitación, permitiendo ello la eventual aplicación de beneficios tributarios, se tratará de una materia entregada al propio del Servicio Nacional de Capacitación. Este se encuentra mandatado a llevar un Registro Nacional de Cursos en el que se inscribirán, previa aprobación del Servicio, los cursos de capacitación que los organismos ofrezcan a las empresas, con cargo a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de la ley N°19.518.

En consecuencia, sobre la base de disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a usted que:

1. Conforme a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, de forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá capacitar al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud, lo que podrá ejecutar a través del organismo administrador del seguro de la Ley N°16.744 al que se encuentra afiliado o de forma directa. En este último caso, se encuentra habilitado para la contratación de entidades externas, debiendo ajustarse la capacitación a lo dispuesto en el Reglamento dictado en conformidad al inciso 1° del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo.
2. La determinación de si este tipo de capacitación se puede enmarcar dentro de los objetivos de la Ley N°19.518 y, consecuentemente, si habilita al acceso de beneficios tributarios por parte de las empresas, es un aspecto privativo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, conforme a lo establecido en los artículos 35 y 36 de dicho cuerpo legal, careciendo esta Dirección de competencia para emitir un pronunciamiento en el sentido requerido.

Saluda atentamente a Ud.,



LILIA JEREZ AREVALO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


JDTP/LBP/FNR
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo


DIRECCIÓN DEL TRABAJO
14 JUN 2021
OFICINA DE PARTES