

**Consideraciones****Teletrabajo en la Legislación Chilena III.**

Bernardo Meléndez

**1. INTRODUCCION**

Hoy analizaremos a partir de un informe emitido por el IST, como quedó finalmente ley 21.220, que modificó nuestro Código del Trabajo, después de haber revisado los fundamentos del proyecto de ley a través del mensaje presidencial, lo que nos permitirá observar la relevancia de nuestro Código del Trabajo modificado a la luz de la incorporación de normas nacidas en torno a la discusión legislativa de dos años respecto del tema fundamental del Teletrabajo.

**2.- LEY PROMULGADA EL 26 DE MARZO DE 2020.**

Esta ley modifica el artículo 22 del Código del Trabajo e incorpora un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del mismo cuerpo legal, que se ha denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, regulado en los artículos 152 quáter G a O

**A. DEFINICION.**

El artículo 152 quáter G, define el trabajo a distancia como “Aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Este trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”.

**B. LUGAR DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.**

Los servicios pueden ser prestados en el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Asimismo,

si los servicios fueren susceptibles de prestarse en distintos lugares, se puede acordar que el trabajador elija libremente el lugar donde ejercerá sus funciones.

Lo anterior resulta importante, ya que no es trabajo a distancia o teletrabajo si los servicios son prestados en lugares designados y habilitados por el empleador, sean al interior de la empresa o fuera de ésta.

### **C. REVERSIBILIDAD DE LA MODALIDAD.**

La ley señala que es posible volver a la modalidad de trabajo presencial y la forma de ejecutarlo dependerá de si la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo fue pactado al inicio o en forma posterior.

Si la relación laboral se inició bajo la modalidad a distancia o teletrabajo, se requiere acuerdo de ambos (trabajador y empleador), para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Si se pactó la modalidad a distancia o teletrabajo en forma posterior al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes de manera unilateral, podrá volver a la modalidad de trabajo presencial, dando aviso por escrito a la otra parte con treinta días de anticipación a lo menos.

### **D. NORMAS SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO.**

Estas modalidades pueden abarcar todo o parte de la jornada laboral, pudiendo combinarse tiempos de trabajo de forma presencial en la empresa, con tiempos de trabajo fuera de ella. Incluso, se pueden acordar alternativas de combinación, y el trabajador deberá comunicar la alternativa que escoja, con una semana de anticipación a lo menos. A su vez, como las normas sobre jornada de trabajo se mantienen, el empleador debe implementar, a su costo, un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia. Sin perjuicio de ello, se faculta a las partes, en la modalidad de trabajo a distancia, para celebrar un pacto de distribución libre de jornada, con el solo límite de respetar el máximo de jornada diaria y semanal, así como las normas relativas al descanso. Por su parte, para el caso del teletrabajo, las partes pueden acordar la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto por el inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo.

### **E. DERECHO A DESCONEXIÓN.**

En el caso de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, la ley estipula que el empleador está obligado a respetar su derecho a la desconexión, lo que implica lo siguiente:

- a) Los trabajadores no se encuentran obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de parte del empleador durante un período de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas.
- b) Que el empleador no puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos, durante los días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. El tiempo de desconexión debe quedar expresamente pactado en el contrato de trabajo, respetando los mínimos antes señalados.

### **F. CONTENIDO DEL CONTRATO.**

Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo en las modalidades que plantea esta ley, debe incluir:

- a.- La indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o

teletrabajo, si es total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación respectiva.

b.- El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios o el acuerdo de que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo.

c.- Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador.

d.- El acuerdo de distribución de jornada o exclusión de la limitación de jornada de trabajo, si corresponde.

e.- El tiempo de desconexión.

#### **G. ELEMENTOS QUE DEBE PROVEER EL EMPLEADOR.**

El empleador debe proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia y para el teletrabajo, no pudiendo el trabajador ser obligado a utilizar elementos de su propiedad para el desempeño de sus funciones. A modo de ejemplo, el servicio de internet para el desempeño del teletrabajo, es de cargo del empleador.

Además, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos, serán siempre de cargo del empleador.

#### **H. NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD.**

En esta materia, la ley establece una serie de obligaciones que deben cumplir los empleadores, en concordancia con su deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En primer lugar, el empleador está obligado a hacer entrega al trabajador de los elementos de protección personal para el desempeño del trabajo a distancia y el teletrabajo, los que deben ser específicos para el tipo de riesgo y el trabajador se encuentra obligado a utilizarlos, conforme a lo dispuesto por el artículo 53 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud.

Si los servicios se prestan desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo velar por el cumplimiento de dichas condiciones. No obstante, se requiere autorización del trabajador para que el empleador ingrese su domicilio. El empleador podrá requerir al organismo administrador del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales al que esté adherido que, previa autorización del trabajador, ingrese al domicilio de éste e informe si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud señaladas en las normas vigentes sobre la materia.

El empleador debe informar por escrito al trabajador, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, aplicables en cada caso en particular. 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 para el desempeño de sus labores. Esta capacitación también puede ser encargada por el empleador al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.

En todo lo demás, la ley se remite a un reglamento que deberá determinar las condiciones específicas de seguridad y salud a que deberán sujetarse los trabajadores que se desempeñen bajo las modalidades descritas en este nuevo cuerpo legal, que debe dictarse dentro del plazo de 30 días

siguientes a la publicación de la ley en el Diario Oficial.

#### **I. DERECHOS COLECTIVOS Y DE INGRESO A LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA.**

El empleador está obligado a informar al trabajador, por escrito, de la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la empresa, así como también de los sindicatos que se constituyan con posterioridad al inicio de las labores del trabajador.

En todo caso, el trabajador siempre podrá ingresar a las instalaciones de la empresa y el empleador deberá garantizarle que pueda participar de las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores contratados en las modalidades que estamos comentando.

#### **J. OBLIGACION DE REGISTRO DEL CONTRATO EN LA DIRECCION DEL TRABAJO.**

Dentro de los 15 día siguientes a que se pacte la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar el contrato de forma electrónica en la Dirección del Trabajo, la que deberá

enviar copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 a que se encuentre adherida la entidad empleadora.

#### **K. PLAZO PARA ADECUAR LOS CONTRATOS DE TRABAJO.**

Se fija un plazo de tres meses, contados desde el 1 de abril de 2020, para que las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo, ajusten sus contratos a las disposiciones de la presente ley.

Hacemos presente que la fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.

### **3. CONCLUSION.**

Con el análisis de la norma que modificó a partir de su promulgación nuestro Código del Trabajo, modificando un artículo el artículo 22 y agregando un nuevo título a este cuerpo legal, a través de la incorporación de los *quarter*, nos ha permitido valorar el aporte de las discusiones legislativas, que permitieron mejorar el proyecto de ley, analizado ayer en sus fundamentos, y que comparados, evidentemente se logran certezas que no daba el proyecto de ley de Agosto del 2018.

**BERNARDO MELENDEZ SILVA  
ABOGADO**