



TAPIA&CÍA.
DERECHO DEL TRABAJO

LEY 21.220 SOBRE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

BREVE EXPLICACIÓN

Esta ley incorpora un Capítulo IX en el Título II del Libro I del Código del Trabajo y que regula los contratos especiales. (artículos 152 Quáter G a 152 Quáter O). Se trata de dos tipos de contratos especiales, regulados por normas especiales respecto de cada uno de ellos, y también por comunes a ambos. Ha entrado en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, esto es el 1 de abril de 2020.

En el año 2001 se promovieron nuevas formas de contratación laboral incorporándose al artículo 22 del Código del Trabajo la referencia al tele trabajador, con el objeto de proteger a trabajadores que se desempeñaban a distancia por medios tecnológicos.

Han pasado casi dos décadas y el Código del Trabajo se pone al día, en un contexto de desarrollo tecnológico muy diferente al de esos años, y, cómo podemos advertir, enfrentando situaciones impensadas como la que afecta actualmente a una parte significativa de la humanidad.

No cabe duda que la puesta al día de la legislación laboral se debe entender en un sentido protector del trabajo de las personas, asumiendo sus distintas dimensiones, incluyendo el derecho al descanso y al ocio. Pero también, se ajusta a nuevos modos productivos que permiten obtener mejores resultados del producto del trabajo humano.

Con el tiempo, aparecerán –no cabe duda- diversos temas relacionados con su aplicación práctica. Ello se deberá ir resolviendo, conforme al evidente sentido tutelar que estas normas tienen, en perspectiva clara que las formas de organización del trabajo y del modo de producir, sin duda, han cambiado radicalmente y exigen de nuevas formas de protección de los trabajadores, como de la posibilidad de desarrollar empresas sustentables que colaboren en la función social que deben cumplir.

CONCEPTOS

1. ¿Qué es trabajo a distancia?

Es trabajo a distancia (TAD) aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. (Art. 152 QG)

2. ¿Qué es el Teletrabajo?

Es teletrabajo (TT) si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. (Art. 152 QG)

NORMAS COMUNES (SE APLICAN PARA AMBOS TIPOS DE CONTRATOS)

3. ¿Cuándo se puede pactar?

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. (art. 152 QG)

4. ¿Cuáles son las menciones que debe contener el acuerdo?

Además, de las generales establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, debe señalar: (Art. 152 QK)

- Expresamente la modalidad de TT o TAD, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo;
- El lugar de la prestación de los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones;
- El periodo de duración del acuerdo;
- Los mecanismos de supervisión o control, que utilizará el empleador;
- La circunstancia de haberse acordado que el trabajador podrá distribuir su jornada o exclusión de ésta; y,
- Tiempo de desconexión.

El contrato se debe registrar en la página web de la Dirección del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

5. ¿Puede cualquiera de las partes, unilateralmente, volver a la modalidad de trabajo presencial, una vez pactado el teletrabajo o trabajo a distancia?

Hay que distinguir:

- a) Si el pacto se produjo encontrándose vigente la relación, puede cualquiera de las partes comunicar su voluntad de regresar a las condiciones previas al acuerdo, dando un aviso previo, por escrito, con 30 días de anticipación.
- b) Sí la relación laboral se inició bajo la modalidad de TT o TAD, para modificar el contrato a modalidad presencial, se requiere del acuerdo de ambas partes. (Art. 152 QI)

6. ¿Se podrá fiscalizar el cumplimiento de las normas sobre TAD y TT?

La fiscalización corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado. (art. 152 QO)

7. ¿En qué lugar pueden prestarse los servicios?

Las partes deberán determinar en el contrato, el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser su propio domicilio u otro sitio determinado. (Art. 152 QH)

8. Si los servicios pudieren prestarse en distintos lugares, ¿cómo se decide dónde se ejecutan las labores?

Si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, se podrá acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.

9. ¿Puede el empleador decidir el lugar en el que se prestarán los servicios?

No. La ley señala expresamente que el empleador no puede designar o habilitar el lugar, aunque éste se encuentre fuera del establecimiento.

10. Si el empleador es quien define y habilita el lugar de trabajo de trabajo, ¿Existe trabajo a distancia o teletrabajo?

No. En tal circunstancia no hay TT o TAD, aun cuando estos lugares estén ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

- **¿Qué efectos se producen en tal caso?**

Se tratará de un contrato de trabajo común y, en consecuencia, se le aplicarán las normas generales establecidas en el Código del Trabajo.

JORNADA: NORMAS COMUNES A TT Y TAD

11. ¿Cómo se puede combinar la jornada en modalidad TT o modalidad de TAD con el trabajo presencial?

La modalidad de trabajo a distancia y el teletrabajo pueden abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en instalaciones de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. (Art. 152 QJ)

12. ¿Es posible acordar distintas alternativas de combinación de tiempos de trabajo de forma presencial y a distancia?

Sí, cuando se pacta una modalidad mixta de trabajo, que implique trabajar a distancia y presencialmente, las partes podrán, acordar distintas alternativas de combinación de ésta modalidad mixta, donde, podrán, por ejemplo, pactar las siguientes alternativas:

- Alternativa 1: Teletrabajo en las mañanas y trabajo presencial por la tarde;
- Alternativa 2: Teletrabajo día hábil por medio y trabajo presencial el resto de los días.
- Alternativa 3: Trabajo presencial sólo el día lunes por la mañana y el resto de la jornada y días en modalidad de teletrabajo.

13. ¿Quién decide cuál alternativa se aplica y cuándo debe comunicarlo?

El trabajador es quien decide y debe comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

14. ¿Una vez que opta por una de ellas puede cambiar de alternativa?

Estimamos que el trabajador puede cambiar a una o más de las alternativas que se hayan pactado, comunicándolo con la anticipación antes indicada.

15. ¿Se podría pactar que el trabajador solo laborará a distancia el día viernes, por ejemplo?

Sí, en ese caso las partes estarían combinando tiempos de trabajo de forma presencial en instalaciones de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, de acuerdo a lo establecido en el art. 152 QJ.

JORNADA: NORMAS ESPECIALES TRABAJO A DISTANCIA

16. ¿Cómo se regula la jornada de trabajo del trabajador a distancia?

El trabajador a distancia, estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo del Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo, con las excepciones y modalidades establecidas en el artículo 152 quáter J. Además, dicho trabajador, cuando la naturaleza de las funciones lo permita, podrá pactar que se distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero. (152 QJ)

17. ¿Debe existir registro de asistencia?

El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33 del Código del Trabajo.

JORNADA: NORMAS ESPECIALES TELETRABAJO

18. ¿Cómo se regula la jornada de trabajo del tele trabajador?

El Tele trabajador, podrá estar sujeto a una jornada de trabajo que respete los límites diarios y semanales, establecidos por el legislador, o bien, podrá pactar exclusión de limitación de jornada, si se cumplen los requisitos de procedencia de la misma, de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo.

19. Si el tele trabajador está excluido de limitación de jornada ¿Qué ocurre si el empleador ejerce control sobre la forma y oportunidad en la que se desarrollan las labores?

Se presume que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. En consecuencia, queda sometido a las normas propias de los trabajadores con jornada determinada. (Art. 152 QJ)

CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

20. ¿Es obligación del empleador comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo?

El empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo. (Art. 152 QM)

21. ¿Es obligación del empleador informar acerca de los riesgos que entrañan las labores del trabajador a distancia?

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

22. ¿Está obligado el empleador a capacitar al trabajador acerca de las medidas de seguridad y salud?

Sí, previo 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. (Art. 152QN)

23. ¿Podrá el empleador requerir al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que acceda al domicilio del trabajador?

El empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud.

24. ¿Puede ingresar el empleador al domicilio del trabajador?

En caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

25. ¿La Dirección del Trabajo puede fiscalizar el puesto de trabajo?

La Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo. (152 QM)

NOTA: SE DICTARÁ UN REGLAMENTO CON LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD A QUE DEBEN SUJETARSE LOS TRABAJADORES. PLAZO: TREINTA DÍAS CONTADO DESDE LA PUBLICACIÓN DE LA PRESENTE LEY.

DERECHOS DEL TRABAJADOR

26. ¿Qué derechos tienen los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo?

- Los trabajadores gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo
- Las normas del Código del Trabajo les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en la nueva Ley. (152 QG)
- En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo a los derechos que le reconoce el Código del ramo al trabajador, en especial, en su remuneración. (152 QG).

27. ¿Puede el trabajador acceder a las instalaciones de la empresa?

El trabajador sujeto a las normas de la nueva ley siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen

28. ¿Quién debe solventar los gastos de traslado del trabajador cuando deba asistir a la empresa?

Son de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores. (152 QÑ)

29. ¿Debe el empleador informar al trabajador de la existencia de sindicatos en la empresa?

Sí, en el momento del inicio de las labores, deberá informar por escrito de la existencia de sindicatos constituidos en la empresa. En caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informarlo a los trabajadores sometidos a este contrato, dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo. (Art. 152QN)

DERECHO A DESCONEXIÓN.

30. ¿Qué es el derecho a desconexión?

Es el derecho que garantiza la nueva ley a los trabajadores sujetos a estos contratos especiales, a no estar obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador por un tiempo determinado, cuando:

- El TAD distribuya libremente su horario, o
- El TT esté excluido de la limitación de jornada de trabajo.

31. ¿Cuántas horas de desconexión se garantizan al trabajador?

El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas, en un periodo de 24 horas.

32. ¿El empleador puede comunicarse durante días de descanso, permisos o feriado?

Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. (152 QJ)

EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y MATERIALES DE TRABAJO.

33. ¿Quién debe proporcionar los equipos, herramientas y materiales de trabajo?

Los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y éste último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. (152 QL)

34. ¿Quién debe pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de esos equipos, herramientas y materiales de trabajo?

Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador. (152 QL)

35. ¿Cómo se distribuyen los costos de operación de esos equipos, herramientas y cuestiones que son de uso común, como puede ser el caso de internet?

Si se hará uso del internet que ha sido contratado por el trabajador para su uso en el domicilio, deberá pactarse con el empleador cómo concurrirá cada parte al pago del servicio; si no existe internet contratado, el costo será del empleador.

Contacto:

contacto@tapiaycia.cl fono +56 232459961

ÁREAS DE ASESORÍA: ESTRÁTEGICA E INTEGRAL EN RELACIONES DEL TRABAJO –
NEGOCIACIONES COLECTIVAS. LITIGACIÓN EN JUICIOS DEL TRABAJO - AUDITORÍA LABORAL