

DIRECCIÓN DEL TRABAJO FIJA SENTIDO Y ALCANCE DE LEY N°21.220 SOBRE TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

Mediante Dictamen N°1389/007 del 08 de abril de 2020, la autoridad laboral vino a establecer una primera interpretación respecto a la Ley N°21.220 que Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia (la “Ley”), la cual regula las siguientes modalidades de trabajo:

- **Trabajo a distancia**, que es aquel en los trabajadores prestan sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa; y
- **Teletrabajo**, que corresponde a una forma de trabajo a distancia que se distingue por el hecho de que en la prestación de servicios se utilizan medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o tales servicios deben reportarse a través de dichos medios.

I. PRINCIPIO RECTOR

La autoridad laboral es enfática en señalar que el principio rector al momento de fijar la interpretación de la Ley es la prohibición de menoscabo las condiciones laborales y salariales de los trabajadores sujetos a teletrabajo o trabajo a distancia. Ello conforme lo dispone la propia Ley para efectos de aplicar las modalidades de trabajo indicadas.

A. Derechos laborales

Lo anterior implica que el acuerdo de las partes, en orden a establecer un régimen de teletrabajo o trabajo a distancia, no puede significar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, tantos los derechos individuales como los colectivos.

B. Derechos Fundamentales

En ese orden de cosas, la Dirección del Trabajo precisó respecto a las garantías constitucionales que, el ejercicio de las facultades que la ley reconoce a los empleadores tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, sobre todo cuando pudieran afectar la intimidad, vida privada u honra de ellos.

II. SENTIDO Y ALCANCE

A. Lugar de prestación de los servicios

Las partes del contrato de trabajo deberán acordar dónde se prestarán los servicios, conforme a alguna de las siguientes alternativas:

1. Domicilio del trabajador u otro lugar determinado,
2. Libre elección del trabajador, cuando por la naturaleza de los servicios ellos pudieran prestarse en distintos lugares.

En cualquier caso, no se considerará teletrabajo o trabajo a distancia cuando los servicios se presten en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando sean fuera de las dependencias de la empresa.

B. Jornada de trabajo

1. Sujeto a jornada de trabajo

Tanto los trabajadores sujetos a teletrabajo como a trabajo a distancia pueden pactar y estar sujetos a una jornada de trabajo, lo cual estará afecto a las reglas generales que el Código del Trabajo fija al respecto, esto es, duración y distribución de jornada, descanso semanal, entre otras.

Ahora bien, la Ley faculta a las partes para que acuerden que dicha jornada se cumpla con tiempos de trabajo presencial y otros fuera de la empresa. Para ello, podrán pactar alternativas de combinación y el trabajador deberá comunicar a su empleador cuál es la alternativa escogida con, a lo menos, una semana de anticipación.

Además, se propone una hipótesis particular respecto a los trabajadores a distancia, quienes podrán acordar con el empleador que, sin perjuicio de estar sujetos a jornada, ellos distribuyan libremente su jornada, siempre respetando los límites legales respecto a duración y descanso.

Cualquiera sea el supuesto, el empleador debe establecer un mecanismo fidedigno de registro de asistencia.

2. Exclusión de los límites de jornada de trabajo

Esta alternativa únicamente podrá ser pactada por los teletrabajadores, de conformidad con el artículo 22 inciso 4° del Código del Trabajo.

Al respecto, se hacen presentes los siguientes aspectos:

- i. Se presumirá que el trabajador está afecto a una jornada de trabajo cuando el empleador ejerciere supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en el desarrollo de las labores; y
- ii. El derecho a descanso semanal se mantiene conforme a las normas generales del Código del Trabajo.

3. Derecho a desconexión

Este derecho les asiste a los teletrabajadores excluidos de jornada y a aquellos trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario, conforme al cual durante el lapso de, a lo menos, 12 horas continuas en un período de 24 horas, no están obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de su empleador.

C. Equipos, herramientas, materiales y costos asociados

Es el empleador quien debe garantizar el normal desempeño de las funciones de los trabajadores en las modalidades de trabajo en comento, por lo que debe proporcionar y cubrir:

1. Equipos, herramientas y materiales de trabajo

2. Elementos de protección personal
3. Costos de operación, funcionamientos, mantenimiento y reparación de equipos

Sin perjuicio de ello, tratándose del uso de internet, energía eléctrica, alimentación y, en general, otros gastos para el desempeño de las funciones, las partes podrían acordar asignaciones.

D. Deber general de protección del empleador

En lo que dicen relación con la salud y seguridad en el trabajo, la Ley dispone que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar un reglamento en que establece cuales son las condiciones específica de seguridad y salud a las cuales deben sujetarse los trabajadores afectos a teletrabajo trabajo a distancia (aun no se ha dictado).

Las condiciones antes dichas deberán ser comunicadas por el empleador a sus trabajadores y, es el empleador quien, según lo prescrito por la Ley, deberá velar por su cumplimiento, lo cual, en cualquier caso, deberá hacer a la luz de su deber general de protección contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, conforme al cual debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus dependientes.

Ahora bien, el cumplimiento de las condiciones que establecerá el reglamento podrá hacerse conforme a alguna de las siguientes alternativas, previa autorización del trabajador:

1. El empleador, ingresando al domicilio del trabajador o lugar determinado en que se presten los servicios, previa autorización del trabajador o del tercero si fuera el caso;
2. Organismo administrador de la ley N°16.744 quien, a solicitud del empleador podrá informar si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de decretadas;
3. Dirección del Trabajo, en cualquier tiempo.

Asimismo, en seguimiento de la normativa anteriormente vigente en la materia, los trabajadores deben ser informados respecto a los riesgos que conllevan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos.

E. Acuerdo de teletrabajo o trabajo a distancia

1. Forma en que se acuerda

El trabajo y el trabajo a distancia puede ser acordado por las partes al inicio de la relación laboral en el contrato de trabajo o, con posterioridad a ello, mediante un anexo al contrato de trabajo.

No obstante debe escriturarse, ello no es un requisito para su existencia, sino que se perfecciona por el acuerdo de las partes.

2. Contenido del acuerdo

La Ley establece cuál es el contenido esencial, ello sin perjuicio de que debe contener las estipulaciones de todo contrato de trabajo, contempladas en el artículo 10 del Código del Trabajo.

3. Registro y fiscalización del acuerdo

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

Dentro de los 15 días siguientes a que las partes hubieren acordado la modalidad de trabajo en los respectivos contratos o anexos, las empresas deberán registrarlos de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

III. VIGENCIA DE LA LEY

La Ley entro a regir el 01 de abril, sin embargo, aquellos empleadores y trabajadores que, con anterioridad a dicha fecha ya hubieren acordado la prestación de servicios bajo alguna de las modalidades aquí desarrolladas, tendrán un plazo de tres meses para ajustarse a la nueva normativa.
