



EMPRESA Y TELETRABAJO

Expositor: *Ximena Gonzalez Grez*

CONCEPTOS



Trabajo a distancia

El trabajo a distancia es aquel en el que él 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.*** Como vemos en este concepto legal no se mencionan los medios por los cuales el trabajador podrá prestar sus servicios.

Teletrabajo

Si los servicios son prestados mediante la ***utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones*** o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. Lo determinante en esta modalidad es la utilización de los de medios informáticos, tecnológicos etc.,

Momento del acuerdo



El acuerdo para establecer estas modalidades de trabajo se puede realizar en 2 momentos distintos:

1.- **Al inicio del contrato:** En este caso **NO existe el derecho a retracto** y cualquier modificación debe hacerse mediante un anexo

2 **Con posterioridad al inicio del contrato:** En este caso las partes tienen derecho a “**retracto**”, esto es pueden **unilateralmente** volver a la situación anterior con solo un aviso escrito con a lo menos 30 días de anticipación (art 152 quater I)



No existe trabajo a distancia o teletrabajo



En el caso que ***la empresa establezca un lugar determinado donde se deban cumplir las labores*** acordadas, aunque sea fuera de la empresa, esto no se considerará trabajo a distancia, por ejemplo, los contadores que deben asesorar a clientes del empleador, o las promotoras que se desempeñan en locales comerciales que no son propiedad del empleador

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

1.-Debe respetar los derechos de los trabajadores pues el acuerdo de teletrabajo o trabajo a distancia, ***no puede producir menoscabo al trabajador.***

2.-Si se ha acordado que el trabajador tenga un a determinada jornada laboral debe ***implementar un sistema de control horario*** según los requisitos exigidos por la ley y la Dirección del trabajo (dictamen N° 1.140 de 24/02/2016)

3.-***Respetar el derecho a desconexión***, esto es no podrá exigir ninguna prestación de servicios durante este lapso, ni enviar correos, citar a reuniones, etc.

4.-Debe ***financiar todos los costos*** que la implementación de esta modalidad de contrato signifique en cada caso, incluidos los elementos de seguridad y protección personal (artículo 152 quáter L del Código del Trabajo).

DICTAMEN 258/3 22/01/2021





DICTAMEN 258/3 22/01/2021

1 . La obligación contenida en el artículo 152 quáter L, será exigible desde el momento en que se pacta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo a los términos señalados en el presente informe.

2. La obligación del empleador de proporcionar equipos y herramientas, consagrada en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, no impide que las partes acuerden que el trabajador pueda utilizar elementos de su propiedad y que el empleador pueda pagar una asignación por su uso para efectos laborales. Lo anterior, considerando para **dicha asignación un monto que sea razonable y suficiente para cubrir los costos efectivamente incurridos por el trabajador.**

3. La asignación de colación o beneficio de alimentación que se pueda pactar en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia mantiene su carácter compensatorio, y, dada su naturaleza contractual, su otorgamiento debe efectuarse en los términos acordados en el contrato o anexo, según corresponda. El otorgamiento de dichos beneficios, su terminación o su modificación en el sentido de perder su naturaleza compensatoria, requerirán siempre de la voluntad escrita de las partes que lo convinieron para poder implementarlo.



- Corresponderá al empleador asumir los costos de ***mantenimiento y reparación*** de equipos, sean en relación a los equipos, herramientas, elementos de protección personal, u otros materiales necesarios para el cumplimiento de sus labores
- **MONTOS** : Respecto del monto de las eventuales asignaciones que el empleador pague al trabajador a causa de los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos, cuando así se hubiere pactado, éstas deberán cumplir con criterios de ***suficiencia y razonabilidad***. Suficiencia, en el sentido de cubrir en forma total los costos en que hubiere incurrido el trabajador a consecuencia directa de la prestación de sus servicios. Razonabilidad, en cuanto a que tales asignaciones sean proporcionales a los gastos en que debe incurrir el trabajador, no debiendo ser éstas excesivas.

ASIGNACION DE MOVILIZACION



- Ord. 1147 de 05/04/2021

...Ante la eventualidad que una asignación haya perdido su carácter compensatorio, debemos recordar que el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo, establece que los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo **podrán ser modificados, por mutuo consentimiento**, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente, en consecuencia, ***la sola circunstancia que se preste servicios bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia no habilita al empleador a cesar unilateralmente beneficios*** que forman parte de los contratos de trabajo aun cuando pierdan su naturaleza compensatoria.

-No existe impedimento jurídico para que las partes puedan acordar sustituir las asignaciones de movilización y locomoción por un estipendio destinado al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 152 quáter L ...”



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

5.-En el caso que las labores se deban realizar desde el domicilio del trabajador o algún lugar claramente determinado por las partes, el empleador deberá **comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir** (artículo 152 quater M del Código del Trabajo) además de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 184 del mismo cuerpo legal. (Reglamento sobremedidas de seguridad Decreto N° 18 de 3/julio /2020)

6.-**Informar siempre por escrito respecto de los riesgos** que el trabajo a distancia o teletrabajo implican, las medidas preventivas y la forma correcta de realizar las labores.

7.-Antes de comenzar las labores el empleador debe **realizar una capacitación** al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.

8.-**Informar por escrito si existen o no sindicatos** ya constituidos en la empresa. De no haberlo y de constituirse con posterioridad, tendrá también la obligación de informar este hecho dentro de un plazo de 10 días corridos después de que el sindicato informe la celebración de la asamblea de constitución.



OBLIGACIONES
DEL
EMPLEADOR

9.-El empleador deberá **garantizar que pueda participar en las actividades** colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores”.

10.**Inscribir el contrato de trabajo** dentro de los 15 días siguientes en la pág de la dirección del trabajo (art 152 quater O)

-Desde 1 de abril las empresas tendrán un plazo de 3 meses para adecuar los contratos que ya puedan estar aplicando esta modalidad.

SALA CUNA EN TELETRABAJO



Jurisprudencia :dictamen 1884 de 11-6-2020

1.-El derecho de sala cuna no resulta incompatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, considerando que la naturaleza de esta forma de prestación de servicios no afecta en modo alguno el ejercicio y el fundamento del derecho...

2.-La madre trabajadora que se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, en el marco de la presente emergencia sanitaria, mantiene el derecho a que el empleador provea de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo las alternativas referidas en el presente informe, habilita a las partes a acordar el pago de ***un bono compensatorio***



Ordinario 356 de 01/02/2021:

“...tratándose de menores de dos años se torna materialmente inviable cumplir de manera remota las actividades propias de los establecimientos de sala cuna. La permanencia de los menores en sus hogares haría igualmente necesario disponer de una persona que asuma su cuidado, con el consiguiente gasto adicional que implica la contratación de un tercero para ello o impedirá a la madre trabajadora prestar debidamente los servicios convenidos en caso de asumir personalmente dicho cuidado lo que, además, podrá derivar en un riesgo para los citados menores.

La madre trabajadora que se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, en el marco de la presente emergencia sanitaria, mantiene el derecho a que su empleador provea la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo las alternativas referidas en el presente informe, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, considerando el carácter irrenunciable del derecho en análisis y la necesidad de resguardar la salud del menor...”



Ley N° 21.260 4 de septiembre de 2020



1.-La ley incorpora un nuevo inciso final al **artículo 202** del Código del Trabajo, donde se dispone **el deber del empleador, de pactar con la trabajadora embarazada el trabajo a distancia o teletrabajo**, sin reducción de remuneraciones, cuando la autoridad decreta **estado de excepción** con ocasión por calamidad pública producida por de una epidemia u otra enfermedad contagiosa.

2.-Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con **acuerdo** de ella y sin reducir sus remuneraciones, **la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros** que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

3.-**Fuero**: La normativa indica que las trabajadoras que se encuentren con fuero maternal y cuyo **término ocurra durante la vigencia del estado de excepción** constitucional de catástrofe por calamidad pública, o en el tiempo que éste fuere prorrogado, tendrán derecho a una **extensión de dicho fuero hasta el término del mencionado estado de excepción constitucional**.



LA JORNADA DE TRABAJO



JORNADA

Art 152 quater J

1.-Puede ser toda la jornada distancia

2.-Parte presencial y parte a distancia : Se pueden establecer **alternativas de distribución** que él trabajador debe escoger y avisar con 1 semana de anticipación

TRABAJADOR A DISTANCIA



REGLAS GENERALES

- 1.-Limite de 45 horas semanales.
- 2.-Limite de 10 horas ordinarias maximo y 2 extraordinarias.
- 3.-Descanso diario minimo $\frac{1}{2}$ hora.
- 4.-Posibilidad de pactar art 22 inci 2º. Si se cumplen los supuestos.
- 5.-Descanso semanal según reglas generales (art 35 a 38).
- 6.-Las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos.
- 7.-Tiene derecho a desconexión (art 152 quater J)

Teletrabajo



1.- Las partes podrán acordar que el trabajador quede **excluido de la limitación** de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22.

REGLAS ESPECIALES

2.- ***Presuncion de jornada***: se presumirá 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. (Dictamen N°1389 de fecha 08/04/2020)

3.-Derecho a desconexión

El derecho a desconexión



Este derecho viene a ser el equivalente al ***descanso entre jornadas*** que todos los trabajadores tenemos y que lamentablemente no está regulado de manera expresa en nuestra legislación, sin perjuicio, que la jurisprudencia tanto judicial como administrativa lo reconoce y defiende ampliamente, consiste en este caso en la obligación de respetar un lapso de tiempo de ***descanso absoluto*** en el que el trabajador deberá desconectarse y no recibir ninguna comunicación ni instrucción por parte de su empleador, este tiempo debe ser de **al menos 12 horas continuas**, pudiendo acordarse en que horarios se hará efectivo, pues existen trabajadores que deberán realizar su labor en horarios nocturno y su descanso o desconexión podrá ser durante las horas del día.



CLÁUSULAS ESPECIALES DEL CONTRATO



1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, 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.

2. **El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios**, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.

3. **El período de duración** del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.

4. Los **mecanismos de supervisión o control** que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá **distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo**.

6. El **tiempo de desconexión**.