



ALERTA LABORAL: LUGAR DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL EN EL TELETRABAJO.

La globalización, los avances tecnológicos, la necesidad de aumentar la productividad, la conciliación del mundo laboral con la vida familiar, y la dificultad de desplazamiento en ciudades altamente pobladas, son algunos de los elementos que han ido impulsando, gradual y lentamente, el desarrollo e implementación del trabajo a distancia y el teletrabajo. Pero sin lugar a dudas ha sido el COVID-19 el gran detonador de esta modalidad de trabajo. Así las cosas, el 1 de abril de 2020 entró en vigencia la Ley 21.220 que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, en adelante la "Ley"; por su parte, el 3 de julio del presente año se publicó el Reglamento que establece las Condiciones de salud y seguridad que se deben observar en esta materia. Actualmente, las empresas se encuentran en plena etapa de implementación de la Ley, proceso que se ha visto acelerado por los efectos prácticos del coronavirus.

De acuerdo a la Ley, se considerará trabajo a distancia aquel en que el trabajador presta servicios total o parcialmente desde un lugar distinto a las instalaciones de la Empresa, sea éste su domicilio u otro lugar. Por otra parte, se denominará 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. En definitiva, la ley establece como elemento distintivo de ambas modalidades, la utilización de medios informáticos para su ejecución.

En el presente documento, nos abocaremos exclusivamente al análisis del **Teletrabajo** y a dos elementos laborales que tienen características especiales en esta modalidad: el **lugar de trabajo** y la **jornada laboral**.

Lugar de trabajo

Al respecto, el artículo 152 quáter H del Código del Trabajo señala lo siguiente:

Artículo 152 quáter H.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

En este sentido, la ley contempla las siguientes posibilidades de lugar de trabajo, para ejecutar el Teletrabajo:

1. **Lugar determinado:** domicilio del trabajador u otro lugar
2. **Libre elección del trabajador.**



De acuerdo a la normativa laboral, la principal diferencia entre ambas posibilidades -de lugar de trabajo-, está dada por las exigencias en materia de salud y seguridad que debe cumplir el Empleador en uno u otro caso.

En el caso de seleccionar un **lugar determinado**, pudiendo ser el domicilio del trabajador u otro lugar, se deberá dar cumplimiento a las siguientes exigencias en materia de salud y seguridad:

1. Obligación de informar los riesgos laborales inherentes al teletrabajo
2. Capacitación inicial y capacitaciones periódicas
3. Autoevaluación del trabajador
4. Elaboración de matriz de riesgos
5. Elaboración y puesta en práctica de plan de trabajo que permita morigerar los riesgos expuestos en la matriz.

Ahora, bien, si el lugar de trabajo se deja a **libre elección del trabajador**, sólo sería necesario realizar las siguientes labores en materia de salud y seguridad:

1. Obligación de informar los riesgos laborales inherentes al teletrabajo
2. Capacitación inicial y capacitaciones periódicas

Es evidente que, esta diferencia radica en la imposibilidad práctica para que el Empleador pueda analizar los riesgos inherentes a un lugar de trabajo que no conoce de forma anticipada -el trabajador lo selecciona libremente-. Por lo tanto, en el caso de libre elección del lugar de trabajo, sólo se podrá entregar una guía genérica que le indique al trabajador los riesgos inherentes al Teletrabajo y la revisión que debe hacer del lugar del trabajo que elija, para efectos de asegurar que cumple con las condiciones adecuadas para realizar el teletrabajo.

No obstante la diferencia previamente expuesta, en ambos casos, los accidentes o enfermedades que se verifiquen con ocasión del trabajo, sea en el domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar, estarán cubiertos por la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Por último, respecto de la posibilidad de acordar la libre elección del lugar de trabajo, es importante hacer presente un requisito que establece la ley en esta opción, esto es, que *“los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares.”* En consecuencia, si los servicios que debe ejecutar el trabajador implican la necesidad de mantenerse en un lugar determinado, no se podría acordar esta posibilidad de libre elección para el Trabajador.

Jornada de Trabajo

El artículo 152 quáter J. del Código del Trabajo, regula el sistema de jornada laboral aplicable al trabajo a distancia y teletrabajo. Al respecto, esta norma prescribe una regla general para estas modalidades de trabajo, y es que a ambas les serán aplicables las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el referido artículo 152 quáter J.

Así las cosas, es posible aplicar los siguientes sistemas de jornada laboral, en la modalidad de Teletrabajo:

1. **Trabajador sujeto a jornada de trabajo**
2. **Exclusión de limitación de jornada**

En aquellos casos que se establezca la **sujeción a una jornada de trabajo** de acuerdo al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, el empleador 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 referido Código Laboral. En este punto es importante tener presente lo señalado por la Dirección del Trabajo en los dictámenes Ord. N°1140/27, de 24 de febrero de 2016, y N°5849/133, de 04 de diciembre de 2017, respecto de los medios tecnológicos para control de jornada.

Por otra parte el inciso cuarto del referido artículo 152 quáter J, señala que *“en el caso del teletrabajo 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**. Sin embargo, 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.”*

En definitiva, es posible pactar que el teletrabajador quede excluido de limitación de jornada, pero se presumirá que está sujeto a jornada laboral “cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores”. En este punto es importante destacar lo que ha entendido la Dirección del Trabajo por “fiscalización superior inmediata” en su Dictamen Ord. N°576/8, de 17 de enero de 1991, señalando que tal fiscalización presupone la concurrencia de los siguientes elementos copulativos: a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados, b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor. Ahora, atendida la realidad práctica del teletrabajo, se deberá tener especial consideración en el uso de nuevas tecnologías que permiten ejercer tal supervisión o fiscalización superior inmediata.





Por último, en estos casos de exclusión de jornada, la Ley le exige al Empleador respetar el derecho a desconexión del trabajador, que, de acuerdo al inciso final del referido artículo 152 quáter J corresponde al *“tiempo en el cual ellos [los trabajadores] no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. 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”*. En esta minuta no profundizaremos el derecho a desconexión, atendidas las distintas aristas y complejidades prácticas que se han podido revisar acerca de esta nueva figura laboral.

En cualquier caso, el teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. Debemos puntualizar que en el caso en que se acuerde combinar dichos tiempos, las partes podrán acordar alternativas entre las que podrá optar el trabajador, debiendo constar dicha circunstancia en el contrato de trabajo o en el anexo respectivo. El dependiente deberá comunicar a su empleador con, al menos, una semana de anticipación, la alternativa de combinación que ha escogido.

Sin lugar a dudas, el Teletrabajo presenta una gran alternativa para conciliar la vida familiar con la laboral, manteniendo o incluso incrementando la productividad. Ahora bien, los desafíos que se plantean en esta nueva modalidad laboral son variados, y ameritarán un desarrollo práctico, judicial y administrativo que pueda complementar los lineamientos generales dados por la ley laboral.

