



COLUMNA DE INTERÉS LABORAL: **¿PERMITE NUESTRA ACTUAL LEGISLACIÓN LABORAL PRESTAR SERVICIOS DESDE EL EXTRANJERO PARA UNA EMPRESA NACIONAL?**

Ley N°21.220, que “Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia”, permite regular la prestación de servicios laborales cuando el trabajador se sitúa en un lugar distinto al recinto de la empresa, pudiendo ser el domicilio del trabajador, otro sitio determinado o, incluso, elegir libremente el trabajador dónde ejercer sus funciones.

Hasta este punto, la posibilidad que el trabajador proponga y el empleador acepte que el lugar de prestación de servicios se radique fuera de las fronteras de Chile parece real, posible y avalada por la legislación. No obstante, la ley se encarga de estipular otras obligaciones que, en el afán de protección a la vida e integridad física y psíquica del trabajador, pudieran ser de difícil o imposible cumplimiento por parte del empleador en un contexto internacional.

Así, la ley dispone, por ejemplo, que *“los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal”* sean proporcionados por el empleador, quien, a su vez, no puede forzar al trabajador a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos son siempre de cargo del empleador. De este modo, el empleador debiera facilitar herramientas de trabajo y reparar estas sin importar dónde los trabajadores se encuentren ubicados.

Como primera barrera, vemos que el enfoque práctico de lo anterior podría involucrar un encarecimiento de los costos de administración, y una dificultad de encontrar proveedores y servicios técnicos de estándares, calidad y precios similares a los utilizados en el país, cuando el trabajador se traslade, voluntariamente, a cualquier lugar del mundo.

Por otra parte, si bien la evaluación del puesto de trabajo en el caso del teletrabajo o trabajo a distancia puede realizarse por medios remotos, en última instancia y siempre contando con el acuerdo del trabajador, el Organismo Administrador del Seguro de Salud y la Dirección del Trabajo, respectivamente, podrían inspeccionar presencialmente el lugar de trabajo, supuesto que estaría vetado en el caso de prestarse servicios desde el extranjero.

Así, también parece problemático el cumplimiento de la obligación del empleador de garantizar que el trabajador pueda participar en las actividades colectivas que se realicen en el contexto de la empresa, más aún si se considera que —en ese contexto— serán de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores. De este modo, esta obligación deviene en impracticable en el caso de teletrabajo desde países distintos a Chile.



Entendiendo que pese a lo anterior, incluso previo a la Ley N°21.220 y junto al arribo de las actuales tecnologías, la prestación de servicios remotos por medio del sistema de teletrabajo ya era una realidad en desarrollo en nuestro país, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en Dictamen 694-2020, frente a la consulta de un Organismo Administrador que señalaba *“que no existirían normas que establezcan la cobertura en el extranjero respecto de enfermedades de origen laboral ni respecto de actividades de prevención de riesgos [amparándose el mismo Organismo, también] de forma restrictiva [en el principio de] la extraterritorialidad de la Ley”*, respondió:

[Q]ue una persona que se encuentra realizando labores en el extranjero, podrá estar amparada bajo la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744, cuando se cumplan los siguientes presupuestos:

- a) El contrato de trabajo haya sido celebrado en Chile y se encuentre vigente;*
- b) El trabajador esté realizando labores en otro país;*
- c) No haya un tratado o convenio internacional que limite la aplicación del referido Seguro.*

En consecuencia, la extensión de la cobertura de esos organismos quedaba entregada a las cláusulas existentes en tratados internacionales que regulen la materia.

Continuó indicando la SUSESO que incluso las prestaciones de carácter preventivo (en ese caso el cuestionario ISTAS y las evaluaciones de los riesgos psicosociales) eran parte de la asesoría técnica que deben brindar a las entidades empleadoras con independencia de si el trabajador no estaba ubicado en Chile; entendiendo empero que *“el cumplimiento de las exigencias que el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud, y de las instrucciones impartidas por esta Superintendencia, debe conciliarse con las dificultades inherentes a la ubicación en el extranjero de los centros de trabajo, circunstancia que no impide el uso de las tecnologías de la información para la realización de actividades, tales como, la capacitación, mediante vídeo conferencias, de los integrantes de los Comités de Aplicación”*.

De este modo, las barreras presentes en la evaluación del puesto de trabajo podrían verse superadas con el anterior argumento en tanto los Organismos Administradores pueden, y deben, brindar sus servicios a trabajadores situados fuera del país.

Ahora, desde el enfoque de las cotizaciones de seguridad social, el mismo Dictamen invitaba a analizar casuísticamente este punto en tanto es necesario ver si el país de residencia que propone el trabajador ha suscrito con Chile tratados de seguridad social, los que cubrirían todo o parte las contingencias en Chile cubiertas por los Organismos.

Por otro lado, si bien se han expuesto problemáticas que brotan desde la Ley N°21.220, lo cierto es que la territorialidad de la ley nacional y ciertas exigencias del Código del Trabajo dotan de mayor dificultad a este tipo de prestaciones transnacionales.

En este sentido, la Dirección del Trabajo determinó, en Dictamen N°3426/205, de 05 de julio de 1999, que:

[E]l contrato de trabajo se rige por la ley laboral chilena pues se celebró en Chile. Con todo, las obligaciones que se ejecuten en el extranjero no podrán estar afectas a la Ley chilena porque ésta no rige extraterritorialmente.

En la práctica, pues, habrá que distinguir las obligaciones que se ejecutan en Chile de las que se ejecutan en el extranjero. Las que ejecuten en Chile, ciertamente que se regirán por la ley chilena. Por su parte, las que se ejecuten en el extranjero, se regirán por la ley del lugar o país respectivo.

[...]

La Ley laboral chilena sólo rige dentro del territorio de la República.

Señalado lo anterior, las interrogantes sobre la regulación de las relaciones laborales con un trabajador situado fuera de los límites fronterizos de Chile siembra un manto de incertezas que no han sido solucionadas por la legislación ni por los entes administrativos, cuyos criterios han sido al menos contradictorios. Pese a lo anterior, en la práctica, muchas empresas han procedido en tal sentido quedando por ver cómo se resolverán las controversias en materias de derecho del trabajo y seguridad social, sobre todo las vinculadas con incumplimientos contractuales laborales y cumplimiento de formalidades del despido, que puedan suscitarse entre el trabajador transfronterizo y el empleador nacional.

