

# Teletrabajo y Trabajo a Distancia

---

CATERINA GUIDI

# Ideas Preliminares

Las nuevas tecnologías de la información y el conocimiento han incidido en el nacimiento de nuevas modalidades de trabajo

El **teletrabajo** fue reconocido e incorporado a nuestro CT con la ley N° 19.759 del año 2001

Ley N° 21.220, publicada el 26 de marzo de 2020, que agregó un Capítulo IX al CT destinado a regular **El Trabajo a Distancia y el Teletrabajo**

## Proceso de Adecuación

Las empresas cuyos trabajadores ya presten servicios a distancia o a través del teletrabajo deben ajustarse a los términos establecidos en esta ley para esta modalidad de prestación de servicios, dentro de los **3 meses siguientes** al momento en que comience a regir (1° de abril de 2020)

# Ley N° 19.759 de 2001 y ley N° 21.220 de 2020

## ¿Cómo?

- En el art. 22 CT, que establece los trabajadores que están excluidos de la limitación de jornada (de las 45 horas semanales), la ley N° 19.759 de 2001 agregó a *“los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones”*
- Concepto vigente con la referida modificación

La ley N° 21.220 modifica el art. 22 inciso segundo, reemplazando la expresión "en su propio hogar" por "en su domicilio"

- Quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo, entre otros, *“los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos”*

# Ley N° 21.220 de 2020

Conceptos clave

Art. 152 quater G

Trabajo a distancia

- Aquel en que el 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

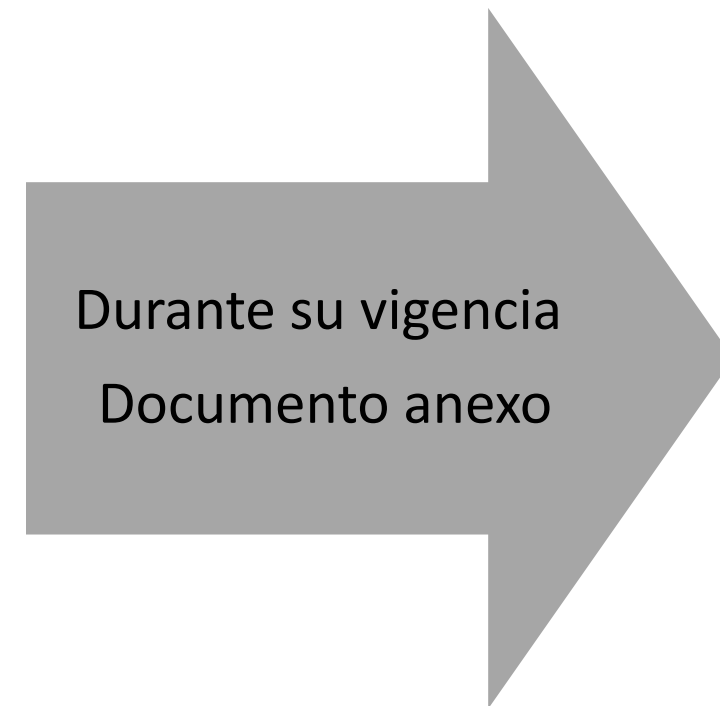
Teletrabajo

- Si los servicios son prestados a través de la **utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones** o si tales servicios deben reportarse a través de estos medios

No se considera trabajo a distancia ni teletrabajo

- Si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador
- Aún cuando estén ubicados fuera de las dependencias de la empresa

¿Cuándo puede pactarse el teletrabajo y el trabajo a distancia?



# Al inicio de la relación laboral en el contrato de trabajo

Contenido de este contrato

Dentro de los 15 días siguientes a que se acuerde esta modalidad, el empleador **debe registrar este pacto de manera electrónica en la DT** (o el anexo), quien remitirá copia a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 a que esté adherida la entidad empleadora

**Se debe indicar expresamente que las partes han acordado esta modalidad, especificando si es total o parcial**

\*Si es parcial: debe figurar la forma de combinación entre ambos mecanismos (tiempos de trabajo presencial y fuera de la empresa)

**Lugar o lugares donde el trabajador prestará los servicios**

\*Domicilio del trabajador u otro sitio determinado

\*Si por su naturaleza los servicios pueden prestarse en diferentes lugares, puede acordarse que el trabajador elija libremente donde desarrollará sus funciones

**Período de duración de este acuerdo**

\*Indefinido

\*Por un tiempo determinado

**Mecanismos de control** que usará el empleador relativos a los servicios convenidos

**La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia puede *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**

**Tiempo de desconexión**

Durante la vigencia del contrato en un documento anexo

Este pacto no puede implicar un menoscabo de los derechos que la legislación laboral reconoce al trabajador, especialmente, de su remuneración

Estos trabajadores gozan de todos los derechos individuales y colectivos contemplados en el CT (que tiene cualquier otro trabajador de la empresa)

# ¿Se puede volver a la modalidad presencial?

Si esta modalidad se acordó con posterioridad al inicio de la relación laboral

Cualquiera de las partes puede **unilateralmente** volver a las condiciones originales, previo aviso por escrito a su contraparte con 30 días de anticipación

Si esta modalidad se acordó al celebrar el contrato

Será siempre necesario el **acuerdo** de ambas partes

# ¿Duración del trabajo en esta modalidad?

Todo o parte de la jornada de trabajo

Reglas especiales si se pacta la combinación de tiempos de trabajo a distancia y presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa

Pueden pactarse **alternativas de combinación de dichos tiempos** por los que podrá optar el trabajador, quien debe comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación

**En principio sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo.**

El empleador debe implementar un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia

Art. 33 CT (métodos remotos)

## Excepciones

- Si la naturaleza de las funciones lo permite, las partes pueden pactar que el **trabajador a distancia** 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, y las normas sobre descanso semanal
- Las partes pueden acordar que el **teletrabajador** quede excluido de la limitación de jornada según el art. 22. No obstante, se presume que el trabajador queda afecto a jornada ordinaria cuando el empleador ejerce una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores
- En estos dos casos excepcionales: empleador debe respetar su **derecho a desconexión**

# Derecho a Desconexión

Derecho que reconoce a los trabajadores la posibilidad de permanecer inaccesibles o de no ser contactados a través de cualquier medio y/o herramienta digital por cuestiones relacionadas con sus prestaciones de tareas cuando se encuentren fuera de su tiempo de trabajo, es decir, en sus tiempos de descanso, licencias, vacaciones, etc.

**Derecho Comparado:** iniciativas empresariales y sectoriales destinadas a proteger la privacidad y derecho a descanso

- En 2010, Deutsche Telekom se comprometió a no exigir disponibilidad continua a sus trabajadores, decisión adoptada también por el operador francés France Telecom (actual Orange)
- En 2011 por iniciativa del sindicato IG Metall, Volkswagen decretó el bloqueo al acceso a comunicaciones corporativas en los teléfonos móviles profesionales entre las 18.15 y las 7.00 hrs.

En 2016 se dictó la ley francesa “El Khomri” o Loi Travail, que obliga a tratar este tema en la negociación anual sobre igualdad profesional entre mujeres y hombres y la calidad de vida en el trabajo

- A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto (modalidades de ejercicio y puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre el uso razonable de dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección)

En España en 2018 se dictó la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales 3/2018, que introduce “el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, a fin de asegurar fuera del tiempo de trabajo el respeto al descanso y la intimidad, defendiéndose como un elemento potenciador de la conciliación de la vida personal y laboral”

# Derecho a Desconexión

Consiste en garantizar el tiempo en el cual los trabajadores a distancia y los teletrabajadores no estarán obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador

¿Duración?

12 horas continuas en un período de 24 horas

En ningún caso el empleador puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de trabajadores

# Deber de Ocupación Adecuada y Efectiva

El empleador debe cumplir con la obligación de entregar al trabajador los elementos necesarios para que pueda desarrollar la prestación de servicios convenida en el contrato

¿Qué incluye?

Equipos, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor

Elementos de protección (en su caso)

Costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos

El trabajador nunca puede ser obligado a usar elementos de su propiedad o realizar gastos no reembolsables para cumplir con la prestación de servicios

# ¿Cómo cumple el empleador su deber de protección y de seguridad del art. 184 CT?

1.- Debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir según un Reglamento que para estos efectos dictará el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

2.- Debe informarle por escrito de los riesgos que entraña su prestación de servicios, medidas preventivas y medios de trabajos correctos  
“Derecho a saber”

3.- Previo al inicio de la prestación de servicios debe realizar una capacitación acerca de las medidas de salud y seguridad, de manera directa o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744

4.- Puede solicitar al organismo administrador de la ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que, previa autorización del trabajador, acceda a su domicilio e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud establecidas en el Reglamento

5.- La DT puede fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo, previa autorización del trabajador

# ¿Qué más debe informar el empleador?

Al momento de iniciar sus labores

- Debe informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos

Si se forma un sindicato durante la vigencia del contrato de teletrabajo

- Debe informárselo a los trabajadores dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación de celebración de la asamblea de constitución por parte del nuevo sindicato

Derecho de Acceso a Instalaciones y Reuniones

- El trabajador siempre podrá acceder a las dependencias de la empresa, y participar en las actividades colectivas que se realicen
- Son de cargo del empleador los costos de traslado de los trabajadores

# Análisis crítico

El Consejo Superior Laboral debe emitir un Informe de Evaluación de la Implementación y Aplicación de la ley a un año de su operación

Evaluaciones periódicas

## Estudio de la OIT (2019) “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”

- Sintetiza evidencia de diez Estados miembros de la Unión Europea, Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos
- El teletrabajo suele implicar una mayor extensión de las horas totales de trabajo, porque es utilizado como complemento de las actividades realizadas en las instalaciones de la empresa o exige conexión permanente (mail o Whatsapp)
- Importancia de la debida implementación del derecho a desconexión

## Precariza el trabajo

- En los hechos aumentaría la jornada laboral a 12 horas sin que se reconozcan las horas extraordinarias (recargo)
- La posibilidad de que a través de un acuerdo individual se permita pactar que los teletrabajadores queden excluidos de la limitación de jornada de trabajo
  - En Francia las condiciones del teletrabajo deben fijarse por acuerdos colectivos entre el empleador y los sindicatos dentro de la empresa o, por el empleador y otras instancias paritarias

## Intensifica desigualdad de género

- No se consideran medidas para las trabajadoras, en circunstancias que esta modalidad de trabajo en muchos casos implicará que las mujeres deberán también hacerse cargo de las tareas domésticas y de cuidado, por la definición de roles establecida en nuestra Sociedad