

Santiago, 30 de Enero de 2024

INFORME N° 62

NUEVAS NORMAS DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO DE LA LEY N° 21.645.

La ley N° 21.645, que empezó a regir el recién pasado 29 de Enero, modifica el Código del Trabajo, vinculado al trabajo a distancia o teletrabajo, otorgando derechos a un número determinado de trabajadores, que reúnan los requisitos establecidos en la ley, que eleven su solicitud en conformidad a esta, acreditando el solicitante con los documentos pertinentes que se encuentra en la situación contemplada ahora por el código del trabajo después de la modificación introducida por la ley N° 21.645, como veremos más adelante el referido cuerpo legislativo crea un procedimiento para que el trabajador y el empleador puedan llegar a un consenso en lo que a trabajo a distancia o teletrabajo se refiere.

El presente informe en cuestión, pretende describir y desarrollar las situaciones más relevantes introducidas por la ley N° 21.645 al Código del Trabajo.

En relación con la Ley N°21.645 que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Para los efectos de este informe, cabe previamente dejar constancia que las normas especiales que se agregan al Código del Trabajo y que se refieren al trabajo a distancia y teletrabajo, a partir del 29 de enero de 2024, son las siguientes:

"Artículo 152 quáter O bis.- El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la

filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Artículo 152 quáter O ter.- *La obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas:*

1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

2.- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente.

3.- Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

4.- El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y

b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.”

Según se observa, el “Derecho del trabajo a distancia o teletrabajo” asiste solo a las personas trabajadoras que desempeñen labores de cuidado no remunerado.

Al respecto, la primera limitación que debe destacarse es que esta materia no es aplicable a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

En segundo término, como ya anticipamos, se establece un procedimiento reglado para solicitar al empleador el desarrollo de todo o parte de la jornada diaria o semanal bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Conforme a las normas citadas, el trabajador debe presentar el requerimiento acreditando que se encuentra en la situación que ameritaría el trabajo a través de una modalidad a distancia o teletrabajo. En dicha solicitud debe proponer una combinación fija de tiempos de trabajo presencial y no presencial.

Frente a dicha solicitud, el empleador debe dar respuesta en el plazo de 15 días quien podrá proponer una fórmula alternativa o rechazarla propuesta para lo cual deberá

acreditar que la naturaleza de las funciones del trabajador no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como cuando se trate de labores que requieran:

- Que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo.
- La atención presencial de público.
- Que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores.
- Atención de servicios de urgencia, guardias o similares.

También el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La ley no contempla más causales de oposición al trabajo a distancia o teletrabajo.

Ahora bien, cabe preguntarse, ¿A quiénes rigen estas disposiciones legales?

Por de pronto digamos que la ley N° 21.645 viene en modificar el Código del Trabajo, razón por la cual es lógico responder que tales disposiciones legales rigen a aquellos trabajadores cuya relación laboral se encuentra regida por dicho código, que se encuentren en la situación descrita por las normas en comento y ello nos lleva a formularnos la siguiente pregunta:

¿A qué personas se referirá el legislador?

Al respecto podemos indicar que los beneficiarios de esta norma se encuentran individualizados en el artículo 152 quáter O bis, que en la parte pertinente nos señala:

“El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita”.

En consecuencia, es necesario que:

- a. Se trate de trabajadores que tengan a cargo el cuidado de las personas que se indican en la norma.
- b. Que ese cuidado no sea remunerado.
- c. Que real y efectivamente, sus labores para la cual fue contratado se puedan desarrollar bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Debemos recordar, que quedan excluidos aquellos trabajadores que desempeñen funciones directivas.

Ahora bien, en lo referente al ejercicio docente de los profesionales de la educación que trabajan en el sector municipal, cabe preguntarse si esta normativa del Código del Trabajo es aplicable a ellos o no. En nuestro concepto, pese a la aplicación supletoria del Código del Trabajo en esta materia, a ellos les resulta plenamente aplicable la exclusión establecida en la misma ley en orden a que se trata de labores que requieren que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo y que además comprenden la atención presencial de los estudiantes.

Sin más que informar, cordialmente les saluda



Guillermo Caro Molina.

Abogado.

Asesor Jurídico