

El Equipo Laboral de Deloitte Legal ha preparado este documento con el objeto de resumir las principales novedades del dictamen ordinario N°258/3 de fecha 22 de enero 2021 publicado por la Dirección del Trabajo, el que Complementa doctrina sobre el Teletrabajo o Trabajo a Distancia

Ley 21.220. Entró en vigencia el pasado 1 de abril de 2020, donde la Dirección del Trabajo emitió un dictamen aclaratorio ORD N°1389/7 de fecha 8 de abril de 2020, el cual se ve complementado por el Ord. N°258/3 de fecha 22 de enero de 2021.

## 1. Teletrabajo y la ajenidad de la relación laboral.

### (1.1) Alcance y extensión del Art.152 quáter L del Código del Trabajo.

Este artículo dispone una obligación para el Empleador de hacerse cargo del costo de los equipos, herramientas y materiales que sean necesarios para que el Trabajador preste sus servicios bajo la modalidad del Teletrabajo. En relación a este punto, no existe inconveniente jurídico alguno en que **voluntariamente** el Trabajador utilice elementos de su propiedad, caso en el cual las partes podrían acordar que el Empleador pague una **asignación proporcional** por el uso de los bienes del Trabajador al cumplimiento de sus funciones laborales. Lo anteriormente, refrenda que la prohibición es forzar al trabajador a proporcionar elementos de su propiedad para la prestación de sus servicios, costo que debe ser asumido por el Empleador. No obstante, voluntariamente el Trabajador puede utilizar herramientas de su propiedad si las partes así lo acuerdan, con un pago proporcional por el uso de sus bienes con ocasión del Teletrabajo. Ello guarda armonía con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

### (1.2) Sobre los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos.

Este costo debe ser necesariamente asumido por el Empleador. Sin embargo, la determinación del monto del costo de mantención será una cuestión casuística, lo que implica que deberá estarse a la realidad de cada relación laboral para definir las exigencias del Empleador en esta materia.

### (1.3) Exigibilidad obligación Art.152 quáter L del Código del Trabajo.

La exigibilidad de proveer las herramientas necesarias para la prestación de servicios bajo la modalidad del Teletrabajo por parte del Empleador comienza desde el momento en que se pacta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

## 2. Mantención de la Asignación de Colación.

(2.1) La procedencia, mantención o cese de la asignación de colación a un trabajador que migra de una modalidad de trabajo presencial a una de trabajo a distancia o teletrabajo, dependerá exclusivamente de los términos y condiciones en los cuales se haya pactado el beneficio. Lo anterior es indistintamente de si la modalidad de teletrabajo es total o parcial, así como también es indiferente, la modalidad en que haya pactado el cumplimiento de esta asignación (entrega dinero, tarjetas o ticket restaurant, etc.).

- (2.2) En caso de que la asignación de colación se encuentre pactada en un instrumento colectivo, no hay inconveniente jurídico en que las partes convengan, mediante un anexo al contrato colectivo la modificación de este. Lo anterior, **no exige en ningún caso al Empleador de su obligación de asumir íntegramente los costos asociados a la prestación de servicios en la modalidad a distancia.**

### **3. Mecanismos de Supervisión o Control para trabajadores excluidos de jornada de trabajo.**

- (3.1) En el caso de trabajadores que están excluidos de jornada de trabajo, por ende, no se encuentran bajo supervisión directa, no es exigible incorporar en el contrato los “mecanismos de supervisión o control” que alude el artículo 125 quáter K del Código del Trabajo, ya que sería contradictorio con la naturaleza de dicha modalidad. Sin perjuicio de lo anterior, es posible que las partes acuerden indicar el mecanismo por el cual el trabajador entregará el resultado de sus gestiones y se reportara esporádicamente. Cualquier otro tipo de medida de control o supervisión, importaría una contravención a las reglas de exclusión de los límites de jornada y harían presumir su existencia.

### **4. Derecho a Desconexión.**

#### **El artículo 152 quáter J establece dos obligaciones para el Empleador:**

- Respecto al derecho a desconexión del Trabajador.
  - Prohibición de envíos de requerimientos al Trabajador durante sus días de descanso, permiso o feriado anual.
- (4.1) En el caso del derecho a desconexión que le asiste al trabajador, primeramente, hay que distinguir entre dos categorías de trabajadores: i. Aquellos que distribuyen libremente su jornada de trabajo y ii. Aquellos trabajadores exceptuados de limitación de jornada. Para el primer caso, el Empleador sigue obligado a respetar el límite máximo semanal de 45 horas, así como también en su distribución en no menos de 5 días ni más de 6. Debiendo asimismo cumplir con la obligación de registro contenido en el artículo 33 del Código del Trabajo. No obstante, es necesario que el Trabajador comunique al Empleador el momento en que decidirá iniciar el derecho de desconexión para computar las 12 horas continuas en que quede exento de responder requerimientos del Empleador. En segundo lugar, tratándose de trabajadores exceptuados de limitación de jornada, igualmente en su contrato de trabajo se debe indicar el tiempo de desconexión. Solamente debe informar al Empleador del inicio de su tiempo de desconexión solo para efectos de un adecuado ejercicio del derecho. Lo que no habilita al Empleador para efectuar controles respecto a la oportunidad en que el Trabajador volverá a estar disponible para responder sus requerimientos.

### **Contacto**

**Nancy Ibaceta Muñoz**

Directora

Área Laboral

Email: nibacetam@deloitte.com

