



ÍNDICE

TELETRABAJO

El teletrabajo y las condiciones de seguridad y salud

Ximena González Grez

CONTRATOS DE TRABAJO ESPECIALES

Trabajo de menores de edad y alumnos en práctica

Julio Reyes Suárez

Contrato de aprendizaje y sistema de capacitación y empleo

Julio Reyes Suárez

ASIGNACIONES Y BENEFICIOS

Asignaciones y beneficios - Imponibilidad

Julio Reyes Suárez

DERECHOS FUNDAMENTALES

Los derechos fundamentales en la empresa frente a las medidas de control del empleador

Julio Reyes Suárez

RELACIÓN LABORAL Y COVID-19

Trabajadoras de casa particular frente al COVID-19

Ingrid Araya Mora

Pronunciamentos de la Superintendencia de Seguridad Social sobre relación laboral y COVID-19

Julio Reyes Suárez

Regulación de la maternidad ante la crisis sanitaria por COVID-19

Ximena González Grez

CÓMO ACCEDER A ESTE LIBRO DIGITAL A TRAVÉS DE THOMSON REUTERS PROVIEW

TELETRABAJO

EL TELETRABAJO Y LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD

Ximena González Grez

Consultor Laboral

Contenido: I. Aspectos generales del teletrabajo. II. Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud de los lugares donde se ejerce el trabajo a distancia o teletrabajo. III. Obligaciones de los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 frente al teletrabajo. IV. Teletrabajo - trabajo a distancia y los accidentes laborales. V. Jurisprudencia y normativa relacionada.

I. ASPECTOS GENERALES DEL TELETRABAJO

De acuerdo con el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, constituye “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 y se le denomina “teletrabajo” cuando los servicios se prestan mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o cuando deben reportarse través de esos medios.

Esta modalidad de trabajo puede pactarse al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. En el primer caso, se requerirá el acuerdo de ambas partes para sustituirlo por trabajo presencial, y en el segundo, bastará la decisión de una de las partes, comunicada a la otra por escrito y con una antelación mínima de 30 días, para volver a las condiciones originalmente pactadas.

El lugar de desempeño puede corresponder al domicilio del trabajador o a otro lugar en que las partes convengan. No obstante, las partes podrán acordar que el trabajador determine el lugar, cuando por su naturaleza las labores sean susceptibles de desempeñarse en varios lugares.

No constituye trabajo a distancia o teletrabajo, aquel que se desempeña en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se ubiquen fuera de las dependencias de la empresa.

Quienes se desempeñan bajo estas modalidades de trabajo en términos generales se encuentran sometidos a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, sin embargo, en el caso del teletrabajo, las partes podrán acordar lo contrario, es decir podrán acordar la excepción de jornada establecida en el artículo 22 inciso 2º.

De igual forma, si la naturaleza de las labores lo permiten el trabajador podrá distribuir libremente su jornada, respetando los límites de las jornadas diarias y semanales de trabajo, debiendo en todo caso respetarse su *derecho a desconexión* por un tiempo no inferior a las doce horas continuas, al igual que en el caso del teletrabajador que se encuentra excluido de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo.

II. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS LUGARES DONDE SE EJERCE EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

En términos amplios y de conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo, *es obligación del empleador adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.*

Las condiciones de seguridad específicas que los empleadores deben cumplir en materia de seguridad y salud en el trabajo respecto de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo, se encuentran hoy establecidos en el *D.S. N° 18, de 23 de abril de 2020*, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprobó el *“Reglamento que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N° 16.744”*.

La norma legal establece que, para su cumplimiento, los empleadores podrán requerir la asistencia técnica a los organismos administradores del Seguro de la Ley N° 16.744. En este trabajo, analizaremos en forma detallada como debe operar este nuevo reglamento.

Igualdad de derechos: los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tienen iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, con las adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de esa modalidad. Por lo tanto, para su protección, los empleadores deben cumplir las siguientes obligaciones:

a) Comunicar oportuna y adecuadamente a sus trabajadores las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir. Para este efecto, deberán entregar a los trabajadores sujetos a esta modalidad de trabajo, los **instrumentos de autoevaluación** que los organismos administradores les proporcionen y una vez obtenidos sus resultados, confeccionar una **matriz** de identificación de peligros y

evaluación de riesgos dentro del plazo de 30 días corridos que establece el artículo 5º del citado reglamento, pudiendo utilizar para ello el formato de matriz y las guías que sus organismos administradores les provean.

b) Enviar a su organismo administrador, dentro de los *3 días siguientes a su confección*, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y el respectivo instrumento de autoevaluación, cada vez que contraten o convengan con uno de sus trabajadores, la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo o cada vez que deban actualizarla, de conformidad con el citado reglamento.