

EL TELETRABAJO O TRABAJO A DOMICILIO SEGÚN LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A propósito de la emergencia sanitaria por el brote de coronavirus COVID-19, en PARRAGUEZ&MARIN explicamos lo que la Dirección del Trabajo ha indicado sobre el *teletrabajo* o trabajo a domicilio:

- En primer lugar, hay que indicar que el “teletrabajo”, “home office” o “trabajo a domicilio” no se encuentran definidos ni regulados expresamente en la legislación laboral, salvo una referencia en materia de jornada de trabajo que explicaremos a continuación.

Sin embargo, se ha entendido que el teletrabajo es el que se desarrolla por trabajadores contratados para prestar sus servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, como pueden ser los informáticos o de telecomunicaciones.

Cabe indicar que suele diferenciarse entre “trabajo a domicilio” y “teletrabajo”, en relación a la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones en la ejecución de este último.

- Sobre el tema, la Dirección del Trabajo (ORD. Nro. 6483, de 2015) ha interpretado que, si bien nuestra legislación laboral no contiene disposiciones que regulen de manera especial el contrato de trabajo a domicilio o el teletrabajo, reconoce la figura del trabajo desde el propio hogar o desde un lugar libremente elegido, así como el trabajo a distancia que es realizado a través de medios informáticos o de telecomunicaciones, que en ambos casos se encuentran excluidos de la limitación de jornada de trabajo, según el artículo 22 del Código del Trabajo.
- De esta manera, considerando que este tipo de contratación no se encuentra regulado por el Código del Trabajo de forma completa y acabada, la legalidad y condiciones de dichos contratos de trabajo dependerá, por el momento, del caso a caso, ya que la Dirección del Trabajo no ha emitido pronunciamientos que proporcionen mayores orientaciones sobre el tema.
- En este sentido, en un caso particular sobre este tema, la Dirección del Trabajo ha concluido nuestra legislación no regula el teletrabajo ni el trabajo a domicilio, razón por la cual no puede emitir un pronunciamiento sobre la legalidad de los contratos de que se trata o proporcione más información sobre el tema.
- Lo anterior, sin perjuicio que recientemente (ORD. Nro. 1116/004, de fecha 06 de marzo de 2020) a propósito de la emergencia sanitaria que vive el país, indicó que existe la posibilidad que las partes acuerden la prestación de servicios a distancia, ya sea en el domicilio del trabajador u otro medio alternativo.

En este acuerdo, se recomienda regular la vigencia, requisitos y condiciones particulares, como la entrega de equipos y la obligación del trabajador de mantenerse disponible para atender llamadas, correos electrónicos y solicitudes del empleador. Asimismo, es importante indicar que también se podría pactar un régimen de teletrabajo parcial, que incluya sólo algunos días de la jornada semanal.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo rmarin@parraguezymarin.cl