

Teletrabajo: firmas pueden avisar con 30 días de anticipación a sus trabajadores para que vuelvan a la presencialidad

El director del Trabajo, Pablo Zenteno, sostuvo que “si el acuerdo de teletrabajo se adoptó con posterioridad al inicio de la relación laboral, empleador o trabajador, puede exigir volver a la presencialidad”. Los expertos afirman que si se quiere mantener una modalidad híbrida se debe firmar otra anexo de contrato. En el trimestre mayo-julio, solo un 4,2% de los ocupados realizó teletrabajo.

CARLOS ALONSO

–Con la llegada de la pandemia del Covid 19 irrumpió con fuerza el teletrabajo o trabajo a distancia. Esta se implementó como una forma de mantener los empleos y el funcionamiento del país. Hasta antes de que comenzara la crisis sanitaria, el porcentaje de personas que desarrollaban sus funciones a través de teletrabajo o trabajo a distancia era minoritaria.

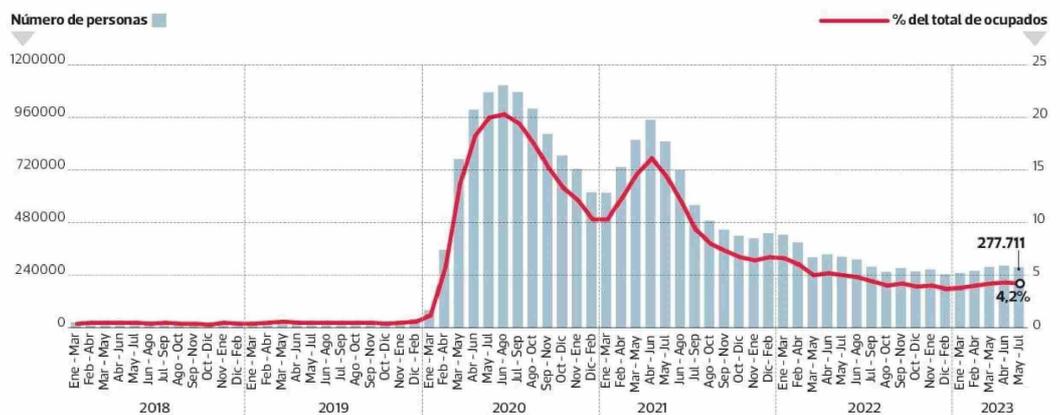
En el trimestre diciembre 2019-febrero 2020, sólo el 0,6% de los ocupados asalariados (6.528.874) lo que equivalía a 40.974 trabajadores tenían esta modalidad. Luego a medida que la pandemia avanzaba, ese registro iba subiendo: en enero-marzo de 2020 representó el 1,2% de los asalariados y en febrero-abril a 5,8%.

Pero el mayor salto vino en abril-junio cuando se elevó a 18,2% de los asalariados, llegando a los 993.888, pero ya en el trimestre siguiente, esto es mayo-julio se superó el millón de trabajadores que hacían funciones desde sus casas. Esa cifra se mantuvo hasta julio-septiembre, ya que luego comenzó a retroceder paulatinamente. En el último trimestre informado por el INE, mayo-julio de 2023 sólo el 4,2% de los asalariados, (6.603.326) que equivale a 277.711 mantiene su labor en teletrabajo.

“Llevamos 11 trimestres móviles consecutivos con una prevalencia en torno al 4%. Así, considerando que las restricciones a la movilidad se levantaron por completo hace ya bastante tiempo, y por ende, las organizaciones ya no requieren usar de manera forzosa este formato laboral para seguir produciendo, es muy probable que entre quienes sí lo han mantenido haya una decisión de carácter más permanente de continuar usando el teletrabajo, por lo que la estabilidad de las cifras de prevalencia en torno al 4% da cuenta de que esto es lo que estaría permaneciendo desde una perspectiva de mediano plazo”, sostiene el director del OCEC-UDP, Juan Bravo.

Pero para permitir esta situación, los empleadores y sus trabajadores tuvieron que firmar anexos de contratos que permitieron trabajar desde sus casas. Según explican los abogados expertos en temas laborales, hay dos tipos de anexos: uno, que se establecía en base a la alerta sanitaria, lo que quiere decir que una vez terminado ese decreto, los anexos que es-

OCUPADOS Y TELETRABAJO-TRABAJANDO A DISTANCIA



FUENTE: OCEC-UDP en base a datos del INE

LA TERCERA 

tipulaban esa causal para permitir teletrabajar quedan sin vigencia y, por ende, tiene que volver a la presencialidad. El segundo caso, es que ese anexo de contrato no haya queda fijado en base a la alerta sanitaria. En ese caso, el empleador o el trabajador podrá dar término a ese anexo avisando con 30 días de anticipación.

El director del Trabajo, Pablo Zenteno, afirma que “se debe distinguir si el teletrabajo se pactó al inicio de la relación laboral o con posterioridad al inicio de la relación laboral. Si fue al inicio de la relación laboral solo puede volver a la presencialidad si es que hay un acuerdo entre las partes, sino no lo hay, no es posible obligar al trabajador a volver”.

No obstante, añade que ahora “si el acuerdo de teletrabajo se adoptó con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las dos partes puede exigir volver a la presencialidad en la medida que se comunique con 30 días de anticipación a lo menos. Esto de acuerdo a lo establecido en el artículo 152 quater I”. Zenteno puntualizó que el aviso de 30 días es “sin perjuicio que ambas partes acuerden extender la relación por teletrabajo, en el marco de la ley de teletrabajo propiamente tal”.

El exdirector del Trabajo y socio en Peñaloza Gestión Legal de Personas, Mauricio Peñaloza, refuerza ese análisis: Si el pacto estaba sujeto a las normas transitorias de la alerta sanitaria y que eso se mantenía mientras estuviera vigente, la propia cláusula del contrato lo habría señalado, y por ello terminada la alerta uno entendería que ese pacto terminaba”.

El experto argumenta que hay otro escenario, que es el más extendido en Chile, y que son los pactos de teletrabajo extendido mediante un anexo con posterioridad al ingreso del trabajador a esa empresa. Precisamente fue esta modalidad la que tuvo mayor vigencia por la pandemia. “Un trabajador que había sido contratado hace 10 años, 5 años o 1 año acuerda posterior a su ingreso un pacto de teletrabajo. En ese caso la ley lo dice expresamente: cualquiera de las dos partes puede terminar el pacto y volver a las condiciones que tenía antes del anexo”. El aviso tiene que ser de 30 días. “Eso es lo que en general se le está recomendando a las empresas”.

Peñaloza precisó que si se quiere establecer una jornada mixta se “tiene que hacer un nuevo anexo de contrato por acuerdo de am-

bas partes”.

Francisco Arce, socio de Carey, comenta que “el término de la alerta sanitaria de alguna manera ya estaba interiorizado por las empresas y, por lo tanto, no hemos visto cambios relevantes luego del 31 de agosto. Muchos de nuestros clientes han adoptado estructuras de trabajo híbrido que no se han visto afectadas y que, probablemente, se mantendrán por un tiempo relevante”. Subraya que la Ley de Teletrabajo siempre ha dado la posibilidad al empleador –y también al trabajador– de poner término unilateral a la modalidad de trabajo remoto con 30 días de antelación, y los casos en que los trabajadores aún tenían derecho a teletrabajar por la alerta sanitaria eran más bien residuales, de manera que el término de la alerta no ha tenido impacto en las operaciones de las empresas”.

¿Cómo evolucionará el teletrabajo? Juan Bravo ve que ya estamos en niveles más o menos estables y que por ende no se reducirá a los registros de pre pandemia, cuando la prevalencia de asalariados que trabajan principalmente desde su propio hogar era de apenas 0,6%... ●