

RECOMENDACIONES A NIVEL MUNICIPAL SOBRE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO A RAÍZ DE LA SITUACIÓN DE ALERTA SANITARIA

La presente perspectiva aborda las implicancias del teletrabajo a nivel municipal, considerando que es trabajo a distancia aquel en el 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 acuerdo a lo señalado por el código del Trabajo. En lo que importa se realizan algunas recomendaciones aplicables al ámbito municipal para un buen y oportuno desarrollo de esta modalidad de trabajo a distancia, a propósito de la situación de alerta sanitaria que fue prorrogada por el Ministerio de Salud.

Primero: El contexto sanitario actual respecto a la circulación de virus respiratorios considera diversas medidas legales de protección para las y los trabajadores, como el teletrabajo (Gob.cl, 2023). Lo anterior incluye tanto a trabajadores del mundo público como privado. Esta perspectiva abordará lo que dice relación con el mundo público, específicamente lo referido al ámbito municipal.

Las diferentes medidas que tiene en cuenta la ley busca que las y los trabajadores se puedan proteger, atender las contingencias en materia de salud de hijos e hijas y respecto del cuidado de personas en situación de dependencia.

El Decreto N°10 de marzo de 2023, emitido por el Ministerio de Salud (MINSAL), prorrogó la alerta sanitaria por el Covid-19 a propósito de la interacción con otros virus respiratorios habilitando el teletrabajo como derecho (BCN, 2023).

Segundo: El artículo 1° del Código del Trabajo, que señala:

“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos...”

Cuarto: En la norma precedente está la respuesta, esto es, la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; la Ley N° 19.070, sobre Estatuto Docente; la Ley N° 21.109, que Establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública; la Ley N° 19.378, que Establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; entre otras que regulan al personal que se desempeña en las municipalidades no se contempla el teletrabajo o trabajo a distancia, entonces, por lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 1° del Código del Trabajo, al ser una materia no regulada en los estatutos especiales, puede y debe aplicarse, en lo que sea pertinente y compatible con el trabajo municipal, el Código del Trabajo en el tema ya señalado[1].

Quinto: Por ser bastante extensa la legislación contenida en el Código del Trabajo (BCN, 2020), que considera todo un Capítulo IX, denominado "Del trabajo a distancia y teletrabajo", regulado en 10 artículos desde el 152 quáter G hasta el 152 quáter O, sólo enunciaremos algunos puntos que la municipalidad debe tener en consideración al aplicar estas disposiciones:

Se recomienda que la regulación interna del teletrabajo se haga en un documento específico, tal como un Reglamento o, incorporarlo al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad. No cabe regularlo por un simple decreto.

Siempre recordar que sólo cabe regular aquello que es compatible con la naturaleza jurídica de funcionario público.

En ningún caso la reglamentación puede implicar un menoscabo de los derechos estatutarios del (de la) funcionario (a).

Sobre las definiciones: Es trabajo a distancia aquel en el que el (la) funcionario (a) presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la municipalidad.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

No es trabajo a distancia o teletrabajo si el (la) funcionario (a) presta servicios en lugares designados y habilitados por la municipalidad, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de ella.

Décimo: Se debe determinar el lugar donde el (la) funcionario (a) prestará los servicios, que podrá ser su domicilio u otro sitio determinado.

Se debe dejar explícito el derecho del Alcalde o Alcaldesa, como jefe (a) superior del servicio, de modificar, derogar o revocar las disposiciones que rigen esta materia, ya que el vínculo estatutario no es compatible con un acuerdo de voluntades, es decir, con la posibilidad que el (la) funcionario (a) alegue derechos adquiridos.

Especificar que parte de la jornada estará habilitada para el teletrabajo, o si en determinadas épocas o lapsos de la semana, del mes o, por ejemplo, de un bimestre o trimestre será aplicable tal modalidad.

[1] Se ha adoptado (cambiado) la terminología que emplea el Código del Trabajo a aquella propia del trabajador municipal, usando la calidad de funcionario en vez de trabajador y de municipalidad en lugar de empleador, con el objeto de adaptar el contenido y que sea aplicable al caso de estudio.

Debe implementarse un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme las instrucciones de la Contraloría General de la República, respetando el límite máximo que puede extenderse la jornada diaria del (de la) funcionario (a).

Entendemos que resultaría útil que se determine el “derecho a desconexión”, garantizando el tiempo en que el (la) funcionario (a) no estarán obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de la municipalidad (Jefes o superiores). El Código del Trabajo señala que debe indicarse un tiempo específico de desconexión, agregando que el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los (las) funcionarios (as).

Se debe establecer los mecanismos de supervisión o control que utilizará la municipalidad respecto de los servicios que debe realizar el (la) funcionario (a).

Determinar los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, los que deberán ser proporcionados por la municipalidad no pudiendo obligarse al (la) funcionario (a) a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, definir que los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo de la municipalidad, sin perjuicio de la aplicación de la normativa disciplinaria de rigor (investigación sumaria o sumario administrativo para investigar los hechos, si así ameritara).

Definir y establecer las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los (las) funcionarios (as), sin perjuicio de aplicar – en esta parte – las normas que dicte la autoridad laboral que sean de aplicación general. En todo caso la municipalidad, en el caso que autorice que los servicios se prestarán desde el domicilio del (de la) funcionario (a) u otro lugar previamente determinado, debe comunicar al (a la) funcionario (a) las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones

Disponer que en caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del (de la) funcionario (a) o de un tercero, la municipalidad a través de la jefatura respectiva o de otra persona aun cuando esté habilitada para representarla, no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

Dar cumplimiento al deber de protección, esto es, informar por escrito al (a la) funcionario (a) a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular. En lo posible, debe disponerse una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que se debe tener presente para desempeñar dichas labores.

En conclusión, estas disposiciones resultan necesarias y recomendables con el objeto de incorporarlo a un reglamento dentro de la municipalidad y de esta manera evitar posibles complicaciones o entorpecer el quehacer cotidiano municipal, que por su naturaleza debe seguir funcionando al servicio de la comunidad.

REFERENCIAS:

- BCN. (2020). Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. www.bcn.cl/leychile.
<https://www.bcn.cl/leychile>
- BCN. (2023). Decreto 10 prorroga vigencia del decreto No 4, de 2020, del Ministerio de Salud, que decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (espii) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV). www.bcn.cl/leychile. <https://www.bcn.cl/leychile>
- Gob.cl. (2023). Teletrabajo y medidas de protección por alerta sanitaria. Gobierno de Chile.
<https://www.gob.cl/noticias/teletrabajo-medidas-proteccion-laboral-trabajadores-circulacion-virus-respiratorios/>