



## **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES EMPRESA MUTUAL DE SEGURIDAD C.H.C.**

### **Sindicato Nacional Informa**

En estos días se ha hecho llegar un anexo de contrato a las y los trabajadores que están sujetos a modalidad de teletrabajo a propósito de los acuerdos alcanzados por la empresa y los Sindicatos a través del protocolo Covid de 16 de marzo pasado y sus sucesivas modificaciones.

En los últimos días hemos recibido varias consultas relativas, fundamentalmente a la jornada de trabajo y los tiempos de desconexión. Para mayor claridad hemos decidido informar por esta vía a propósito de los alcances de este anexo.

#### **1. Duración del anexo.**

El anexo tiene vigencia en el tiempo hasta el 30 de septiembre de 2020, por tanto, después de eso se deberá evaluar su continuidad, modificación o término del mismo.

#### **2. Jornada de trabajo.**

Para explicar adecuadamente este tema debemos partir señalando que el anexo de contrato de trabajo no puede ir más allá de la ley, es decir, no puede afectar los derechos de las y los trabajadores establecidos en la ley.

Sobre esto hay que aclarar que según Artículo 152 quáter J del Código del Trabajo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo (artículo 22 inciso 4 Código del Trabajo).

La expresión de no estar sujetos a jornada de trabajo no implica que el trabajador o trabajadora deba estar de manera constante vinculado al trabajo. Por ejemplo, si su jefatura ejerce una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen el trabajo deberemos asumir que hay jornada semanal de 45 horas y por tanto no tendrá aplicación la expresión de que el trabajador no está afecto a jornada de trabajo. Por tanto, en los casos en que existen exigencias laborales constantes, cuando los reportes son constantes o no se trata de la mera entrega de informes o labores se deberá asumir que estamos en la condición de una jornada laboral de 45 horas y por tanto deberán aplicarse las reglas del contrato colectivo y la ley, como el pago de horas extraordinarias y otras.

En resumen, tenemos dos situaciones:

1. Trabajador o trabajadora que presta servicios sin recibir instrucciones permanentes, sin obligación de reportes constantes, y sin control u obligación de conexión constante. En ese caso corresponde aplicar la exclusión de limitación jornada (artículo 22).

2. Trabajador o trabajadora que recibe instrucciones habitualmente, con obligación de conexión constante y toda otra forma de obliga a conexión y prestación de servicios permanentes. En ese caso, a pesar de lo que diga el contrato, está sujeto de limitación de jornada, pues en la práctica existe supervisión funcional de la prestación de servicios (análisis integrado del artículo 22, 42 n y 152 quáter J del Código del Trabajo).

### **3. Derecho a desconexión**

La ley establece el derecho a desconexión que está establecido en el anexo.

Según el artículo Artículo 152 quáter J, inciso final del Código del Trabajo “, ***el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos*** “. El tiempo mínimo de desconexión es de 12 horas diarias.

El anexo establece tres tiempos de derecho a desconexión:

- La jornada diaria destinada a almuerzo del trabajador o trabajadora.
- Desconexión diaria: entre las 19:30 y 7:30 horas del día siguiente.
- Desconexión del fin de semana. Desde el viernes a las 19:30 hasta el lunes siguiente a las 7:30.

El período de desconexión es tiempo personal del trabajador no está obligado a responder ningún tipo de comunicación, por cualquier vía, entre ellas, correos electrónicos, whatsapp, llamadas telefónicas o cualquier otra.

### **4. Recursos para el desarrollo del teletrabajo.**

En el caso que el trabajador deba incurrir el gasto para el desarrollo del teletrabajo estos deberán ser reembolsados por la empresa. Para esas situaciones deben informar al Sindicato para poder revisar los montos de cada reembolso o pago.

### **5. Demás beneficios del Contrato Colectivo.**

El anexo de teletrabajo no afecta los derechos consagrados en el Contrato Colectivo, por tanto, se siguen percibiendo mensualmente las asignaciones de colación y movilización según lo que está acordado.

### **6. Acción de fiscalización y control del Sindicato.**

En todos esos casos y como siempre, la acción de control y fiscalización del Sindicato es clave, todos y todas saben que un texto escrito no garantiza cumplimiento si no se controla

y supervisa con las denuncias concretas de los socios y socias, en este caso operar de la misma forma.

Por esto, si alguien tiene alguna situación irregular que deba ser revisada por el Sindicato le pedimos que nos informen al correo electrónico de la organización para poderlas revisar y plantear a la empresa en las reuniones de relaciones laborales que sostenemos todos los martes.

### **Principales preguntas y respuestas recibidas desde los socios y socias.**

**1. ¿Son 12 horas, si mi contrato es de L a V desde 8:30 a 17:50 entonces tengo horas extras?**

No, no hay pago de horas extras por que lo que se regula es el tiempo de conexión no tiempo de trabajo efectivo y continuo con supervisión de la jefatura.

Si en la práctica se le intenta pedir un régimen de trabajo de conexión de doce horas de trabajo efectivo y continuo en ese caso tenemos limitación de jornada, por tanto, deberá revisarse con el Sindicato.

**2. Nos están obligando a firmar el anexo.**

En rigor las condiciones que están estableciendo en el anexo son similares a las que ya vienen desarrollando desde la entrada en vigencia del teletrabajo a propósito del protocolo Covid.

Legalmente el anexo deberá firmarse, en caso contrario se podría terminar la condición de teletrabajo, y volver a condiciones normales, lo que estamos evitando para el cuidado de las y los trabajadores.

**3. ¿Si su trabajo lo termina (todo) a las 17 debe quedarse hasta las 19:30 esperando que lo llamen?**

Si el trabajo está íntegramente cumplido antes de las 19:30 horas podrán acordar la desconexión con su jefatura, pues no tiene sentido mantenerse a disposición para las tareas que ya están concluidas.

**4. ¿Por qué tiene que estar disponible a las 7:30??**

Ese es el tiempo de conexión que se establece, que o supone prestar servicios de manera permanente y forzosa durante toda la jornada.

Estar disponible no implica tener que desarrollar las tareas efectivas todos los días desde esa hora.

**5. ¿Cuánto durará este anexo?**

El anexo tiene vigencia en el tiempo hasta el 30 de septiembre de 2020, por tanto, después de eso se deberá evaluar su continuidad, modificación o término del mismo.

**6. ¿Estoy obligado a responder después de las 19:30?**

El período de desconexión es tiempo personal del trabajador no está obligado a responder ningún tipo de comunicación, por cualquier vía, entre ellas, correos electrónicos, whatsapp, llamadas telefónicas o cualquier otra.

**EL DIRECTORIO**