

Ley Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Con fecha 23 de Marzo del 2020, el H. Congreso, aprobó el proyecto de ley que regula expresamente el trabajo a distancia y teletrabajo.

Para ello, el proyecto de ley, promulgado con fecha 24 de marzo último, modifica el artículo 22 del Código del Trabajo, e incorpora en el Título II del Libro I, del Código del Trabajo, el Capítulo IX denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo”, en los artículos 152 quáter G a 152 quáter O.

I. Concepto de Trabajo a Distancia y Teletrabajo.

El nuevo artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, señala 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 la empresa.*”

Por su parte la misma norma legal establece que: “*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.*”

II. Igualdad de Derechos.

El trabajador que preste servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tendrá los mismos derechos individuales y colectivos.

III. Estipulaciones especiales que debe contener el Contrato de Trabajo, o el respectivo anexo que pacte la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Las partes pueden pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la forma, condiciones y consecuencias que más adelante se indican.

Las estipulaciones mínimas son—además de las del Artículo 10 del Código del Trabajo—las siguientes:

- a. Indicación expresa que las partes han acordado la **modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**, especificando si será de forma total o parcial, y en este caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- b. El **lugar o lugares donde se prestarán los servicios**, salvo que las partes pacten que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones, de lo que deberá dejarse constancia expresamente.
- c. Período de **duración** del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo. El que puede ser indefinido o por un tiempo determinado.

- d. Sistemas de **supervisión y control** que utilizara el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
- e. La circunstancia de haberse acordado que el **trabajador a distancia** podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el **teletrabajador** se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
- f. **Tiempo de desconexión.**

IV. Lugar donde se prestarán los servicios.

Puede ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado o libremente elegido para aquellos casos en que los servicios por su naturaleza fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares.

Si los lugares son designados y habilitados por el empleador, no se estará en presencia de trabajo a distancia o teletrabajo.

V. Jornada de Trabajo.

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

Así, en el caso de **trabajo a distancia** se debe pactar una jornada ordinaria de trabajo que no exceda de 45 horas semanales, distribuida en no menos de 5 días ni más de 6 días, caso en el cual el empleador deberá implementar, a su costo, un mecanismo fidedigno de registro para el cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permiten las partes pueden convenir que sea el trabajador quien distribuya libremente su jornada en los horarios que de acuerdo a sus necesidades, siempre con el límite de las 45 horas semanales y la distribución de la misma, en no menos de 5 ni más de 6 días.

En el caso del **teletrabajo**, las partes pueden convenir que el trabajador estará excluido de la limitación de jornada, de conformidad con lo establecido en el inciso 4° del artículo 22, sin perjuicio de presumir que está afecto a jornada, cuando el empleador ejerciere control o supervisión funcional sobre la forma y oportunidad que se desarrollen sus labores.

VI. Derecho de Desconexión.

Si se ha convenido que el trabajador a distancia distribuya libremente su horario de trabajo o bien que el teletrabajador no se encuentre afecto a limitación de jornada de trabajo, el empleador debe 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 de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

VII. Equipos, Herramientas y Materiales de Trabajo.

Las herramientas de trabajo y los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

El trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

VIII. Facultad especial en caso de que se implemente la modalidad de trabajo, luego de iniciada la relación laboral.

En este caso cualquiera de las partes— Trabajador o Empleador—podrían decidir regresar a las condiciones laborales originalmente pactadas, previo aviso a la otra parte, con a lo menos 30 día de anticipación.

Distinto es el caso para cuando la relación laboral se inició conforme a las normas del trabajo a distancia, en esa hipótesis será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

IX. Obligación Especial de Registro.

Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

X. Obligación del empleador en materia de seguridad y salud.

El Empleados deberá comunicar al Trabajador las condiciones específicas de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, de acuerdo a un reglamento que al efecto dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El Empleador deberá informar al Trabajador de los riesgos que entrañan su labores y las medidas preventivas y medios de trabajos correctos, según cada caso en particular. Además, de forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.

En caso de que la prestación de los servicio se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización. En todo caso, el empleador siempre podrá requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de sí el

puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado y demás normas vigentes sobre la materia. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia.

XI. Derecho Colectivo e integración con los demás trabajadores de la Empresa.

El empleador deberá, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa, en el momento del inicio de las labores.

En caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores que prestan servicio en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

El trabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

XII. Disposiciones Transitorias.

- La ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.
- Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos señalado.
- El reglamento deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N°16.744 y dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley.

En caso de requerir más información contactar a **José Ignacio Arteaga** jiarteaga@abdala.cl o **Andrea Abdala** andrea@abdala.cl de nuestra área laboral.

