

Santiago, 14 de julio de 2020

**MINUTA IMPLEMENTACIÓN LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA Y
TELETRABAJO**

Con fecha 26 de marzo de 2020 se dictó la Ley 21.220 que incluye un capítulo en el Código del Trabajo, sobre el Trabajo a distancia y el Teletrabajo.

I- ANTECEDENTES

- 1- La ley hace distinción en trabajo a distancia y teletrabajo. Por **TRABAJO A DISTANCIA** se entiende aquel en 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. A su vez, se denomina **TELETRABAJO** a los servicios que son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.¹
- 2- **No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador**, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.
- 3- La prestación de los servicios bajo estas modalidades requiere de acuerdo de las partes, el que puede alcanzarse al inicio de la relación laboral como durante su vigencia, el que en ningún caso podrá implicar un menoscabo en los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, circunstancia que implica que aquellos deberán gozar de todos los derechos individuales y colectivos, en tanto no sean incompatibles con las normas que regulan esta modalidad de contratación.²
- 4- Si la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acordó con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. En cambio, si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

II- JORNADA LABORAL

¹ Código del Trabajo, Art. 152 quáter G. “En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración”.

² Código del Trabajo, Art. 5. “El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respecto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

- 5- 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.
- 6- Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.
- 7- En el caso del teletrabajo las partes pueden acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.³

III- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- 8- El empleador deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el art. 33 del Código del Trabajo.⁴
- 9- Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no están obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.⁵
- 10- Además de las estipulaciones previstas en el art. 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener:
 - (i) Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

³ **Dictamen Ord. 576/8 de 17.1.1991.** La fiscalización superior inmediata supone 3 requisitos copulativos: 1) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada por el trabajador; 2) Que la supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa; y 3) Que sea ejercida de forma contigua o cercana, es decir, proximidad funcional entre quien supervisa y quien ejecuta la labor.

⁴ **Código del Trabajo, art. 33.** “Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará a un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro”.

⁵ **Código del Trabajo, inciso final del art. 152 quáter I).** “El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un período 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”.

TORRES, FONTECILLA & EYZAGUIRRE

ABOGADOS

- (ii) El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del art. 152 quáter H, lo que deberá expresarse.⁶
- (iii) El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
- (iv) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
- (v) La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir u 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.
- (vi) El tiempo de desconexión.⁷

- 11- Asimismo, de acuerdo a la nueva normativa los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elemento de su propiedad.⁸
- 12- En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.⁹
- 13- Conforme al **deber de protección** que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito¹⁰ al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que

⁶ **Código del Trabajo, inciso 2º del art. 152 quáter H).** “No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa”.

⁷ **Dictamen Ord. 4603/262 2.9.1999.** “La circunstancia de laborar en un régimen excluido de los límites de jornada no priva a los respectivos trabajadores del derecho de descanso semanal que consagra la normativa vigente”

⁸ **Código del Trabajo Art. 152 quáter L).** “Los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador”.

⁹ Las condiciones específicas de seguridad e higiene, se encuentran reguladas mediante dictamen n°1389/007 que fija sentido y alcance de la ley 21.220, necesarias para tener en cuenta para efectos de su implementación, así como también lo es el Reglamento del artículo 152 quáter letra M) del Código del Trabajo.

¹⁰ **Código del Trabajo, Art. 152 quáter N).** “Adicionalmente, en 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. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente”.

TORRES, FONTECILLA & EYZAGUIRRE

ABOGADOS

entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

- 14- El empleador deberá, además, 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. Asimismo, en caso que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.
- 15- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo 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.¹¹
- 16- 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.
- 17- La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo se encontrará radicada en la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios en virtud de las leyes que los rigen.

Para más información, por favor contactar a:

FELIPE TORRES ARRAU Y JOSÉ MIGUEL EYZAGUIRRE

Abogados Socios

TFE ABOGADOS

ftorres@tfeabogados.cl y jmeyzaguirre@tfeabogados.cl

18-

¹¹ Código del Trabajo, Art. 152 quáter Ñ).