

**INFORME N° 15/2020**

**DE** : **ASESORIAS PIMENTEL LTDA.**

**FECHA** : **25 de marzo de 2020**

**REFERENCIA** : **NUEVA LEY SOBRE “TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO “**

---

Con fecha 23 de marzo del año en curso, el H. Congreso Nacional aprobó el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo introduciendo normas al Código del Trabajo que tienen por objeto regular el Trabajo a Distancia y el Teletrabajo.

Con igual fecha, la H. Cámara de Diputados por Oficio N°15412, envió dicho proyecto de ley, a S.E. el Presidente de la República para su promulgación y posterior publicación en el Diario Oficial.

El referido proyecto de Ley fue promulgado por S.E. el Presidente de la República, con fecha 24 de marzo de 2020.

La nueva Ley, incorpora el Capítulo IX, en el Título II, del Libro I del Código del Trabajo, denominándolo "Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo", regulándolo en los artículos 152 quáter G a 152 quáter O.

Las disposiciones, características y requisitos establecidos en la ley que regula el Trabajo a Distancia y el Teletrabajo, así como la fecha de su entrada en vigencia y sus efectos se analizan a continuación en el presente informe:

**I. CONCEPTO DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

Conforme a las disposiciones de dicho proyecto debe entenderse por :

- ✓ **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.*
- ✓ *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. MATERIALIZACIÓN DEL ACUERDO DE LAS PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL PARA PRESTAR SERVICIOS BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O BAJO TELETRABAJO.**

a. Las partes podrán pactar **al inicio o durante la vigencia de la relación laboral**, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas especiales previstas en la Ley en análisis.

b. En caso que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde 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.

c. Si la **relación laboral se inició conforme a las normas especiales** de trabajo a distancia o teletrabajo, **será siempre necesario el acuerdo de ambas partes** para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

**III. NORMAS ESPECIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CON MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.**

a. **Estipulaciones mínimas:**

De acuerdo a las normas de la ley en análisis, el contrato individual de trabajo bajo esta modalidad, además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, deberá contener lo siguiente:

*“1. 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.*

*2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.*

*3. 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 154 quáter I.*

*4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.*

*5. 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.*

6. El tiempo de desconexión.”

**b. Registro de los contratos de trabajo en la Dirección del Trabajo**

Dentro de los **quince días siguientes a aquel en 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, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

**c. Lugar de la prestación de los servicios en el Trabajo a Distancia y en el Teletrabajo**

Esta modalidad de trabajo permite que las partes determinen si el lugar de trabajo será el domicilio del trabajador u otro sitio determinado, permitiéndose, además que, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, el trabajador pueda elegir libremente donde ejercerá sus funciones.

Por el contrario si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador no se considerará trabajo a distancia o teletrabajo.

**IV. 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 él.

Los principales aspectos en relación a esta materia son los siguientes:

**a. Jornada del Trabajo a Distancia.**

✓ En el caso del **trabajo a distancia se debe pactar una jornada ordinaria de trabajo que no exceda de 45 horas semanales, distribuida en no menos de 5 ni mas de 6 días**, caso en el cual el empleador deberá implementar, a su costo, un mecanismo fidedigno para el cumplimiento de 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 el que distribuya libremente su jornada en los horarios de acuerdo a sus necesidades**, siempre respetando el límite máximo de 45 horas semanales y la distribución de la misma, en no menos de 5 ni más de 6 días.

**b. Jornada del Teletrabajo.**

✓ **Las partes pueden convenir que el trabajador esté excluido de limitación en cuanto a jornada de trabajo, conforme al inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo**, sin perjuicio de presumir que está afecto a jornada de trabajo, cuando el empleador ejerciere control o supervisión funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen sus labores.

**V. DERECHO DE DESCONEXIÓN.**

Si se ha convenido que el trabajador a distancia distribuya libremente su horario de trabajo, o bien el trabajador que preste servicios en modalidad de teletrabajo no se encuentra afecto a limitación de jornada de trabajo se debe respetar su derecho a desconexión .

En virtud de este derecho el empleador deberá respetar y garantizar un **tiempo de desconexión** de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

En ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos al trabajador en días de descanso, permisos o feriado anual de éste.

En dicho tiempo y períodos el trabajador no estará obligado a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador.

**VI. EQUIPOS, HERRAMIENTAS Y LOS MATERIALES PARA EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.**

La ley establece que 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.

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

**VII. CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD.**

La ley establece que tales condiciones específicas las fijará un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que deberá adecuar esta modalidad de trabajo a los principios y

condiciones de la ley N°16.744. Este reglamento debe dictarse en el **plazo de treinta días** contado desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.

**a. Obligaciones del empleador.**

Una vez dictado el reglamento indicado anteriormente, el empleador, en aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, deberá comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir.

El empleador deberá, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Se advierte que si la prestación de servicios se realiza en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro.

**b. Derecho de inspección del lugar de trabajo.**

El empleador podrá siempre requerir que el organismo administrador del seguro de la ley N°16.744, acceda al domicilio, previa autorización del trabajador, con el objeto de que dicho organismo informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud indicadas en el reglamento antes indicado.

**VIII. DEBER DE PROTECCIÓN DEL EMPLEADOR Y OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES.**

De acuerdo con el nuevo artículo 152 quáter N que se incorpora al Código del Trabajo, el empleador, conforme al deber de protección previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo *“siempre deberá informar por escrito al trabajador 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, de conformidad a la normativa vigente.*

*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”.*

**IX. DERECHO A ACCEDER A DEPENDENCIAS DE LA EMPRESA.**

El trabajador a distancia o bajo teletrabajo tendrá derecho a acceder siempre a las instalaciones de la empresa, debiendo el empleador garantizar la participación de aquél en actividades de carácter colectivo, debiendo incluso solventar los gastos de traslado para aquello.

**X. OBLIGACIÓN DE INFORMAR LA EXISTENCIA DE ORGANIZACIONES SINDICALES.**

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.

Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos al régimen de trabajo a distancia o al teletrabajo, dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación por parte de dicha organización sindical.

**XI. APLICACIÓN DE LA NUEVA NORMATIVA A LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, QUE ESTEN VIGENTES A LA FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA LEY.**

Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la respectiva ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo.

**XII. VIGENCIA DE LA LEY QUE REGULARÁ EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO.**

La ley en examen, entrará en vigencia el primer día del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial, esto es el 1° de abril de 2020.

**COMENTARIOS:**

De conformidad con lo previsto en la nueva Ley, se puede advertir la imposición de una serie de obligaciones que anteriormente, no se encontraban reguladas en el Código del Trabajo, tal como acontece con el lugar de prestación de los servicios, los regímenes de jornada flexible, el derecho de desconexión, el otorgamiento de medios para el desarrollo de las labores, la obligación de información sobre la existencia de organizaciones sindicales, el registro del contrato, etc.

Del tenor de la nueva normativa se advierte que, a grandes rasgos, los elementos de aquellos pactos o contratos celebrados en las empresas a las cuales prestamos nuestra asesoría, ya contienen los elementos básicos exigidos por la ley en esta nueva regulación.

Naturalmente habrá de efectuarse cambios o modificaciones para adecuar completamente lo ya pactado a las nuevas disposiciones de la ley. No obstante lo anterior, la propia normativa ha dispuesto en su **Artículo Primero Transitorio**, la **posibilidad de que las empresas cuyos**

**trabajadores ya prestan servicios a distancia o bajo modalidad de teletrabajo, puedan ajustarse a las nuevas regulaciones en un plazo de tres meses contados desde la publicación de la ley en el Diario Oficial.**

Respecto de la disposición de los equipos, herramientas y los materiales para el trabajo, la nueva normativa establece la obligación de proporcionarlos por parte del empleador.

Esta materia ya había sido abordada por muchas empresas que han venido implementando esta modalidad de trabajo y consiste en el otorgamiento de los elementos necesarios para realizar las actividades laborativas por parte del trabajador. En realidad la materia posee un doble interés. Desde luego laboral, con el objeto de no imponer al trabajador cargas que, por lo general, son de natural responsabilidad del empleador, pero al mismo tiempo, de interés operacional y de seguridad para el empleador, que seguramente requiera, por ejemplo, medios de conexión confiables y seguros, con el objeto de proteger adecuadamente su información, la de clientes y/o proveedores.

La norma otorga suficiente flexibilidad en cuanto a la jornada de trabajo, pudiendo la empresa ajustar esta modalidad de prestación de los servicios a la conveniencia del negocio o de la operación, permitiendo al mismo tiempo, disponer de un amplio espectro de posibilidades que deberán ser orientadas de acuerdo a las necesidades productivas para obtener el máximo provecho de este tipo de pactos.

Especial atención deberá ponerse a aquellos pactos de teletrabajo en los que se acuerde la sujeción del trabajador a la jornada ordinaria, debiendo disponerse de medios de control adecuados y veraces de la misma, como de las horas extras o excesos de jornada que pudieran suscitarse. Este es uno de los temas de mayor controversia en el teletrabajo, el que se pretende regular por la nueva ley a través del Derecho de Desconexión. Sin entrar en análisis más profundos, el eventual exceso de jornada pudiera deservocar no sólo en la obligación de pagar con recargo las horas trabajadas en exceso, sino que también en eventuales afectaciones de derechos fundamentales del trabajador.

Otra novedad prevista en la nueva Ley se relaciona con el **derecho de retracto** que autoriza a cualquiera de las partes a poner término al pacto en forma unilateral, volviendo a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo.

Esta última norma parece incompleta y pone cierta cuota de incertidumbre a las condiciones ya pactadas entre las partes, pudiendo generar situaciones indeseables y no previstas al momento de celebrar el acuerdo de teletrabajo. La norma otorga este derecho, previa comunicación con 30 días de anticipación, en todos aquellos casos en que el pacto de teletrabajo o el pacto de trabajo a distancia se hubiere celebrado después de iniciada la relación laboral, lo que ciertamente abarcará la mayoría de los casos.

En los próximos meses todos aquellos empleadores que ya hayan implementado en sus empresas sistemas de teletrabajo o de trabajo a distancia, deberán renovar esos pactos ajustándose a todas las regulaciones, obligaciones y requisitos previstos en esta ley, lo que pone un horizonte razonable para efectuar los ajustes que sean del caso.

# ASESORIAS PIMENTEL

## ABOGADOS

Es necesario recordar a ustedes, que en muchos casos los pactos de teletrabajo se han suscrito precisamente como una medida paliativa de las restricciones que por estos días nos ha impuesto la epidemia del COVID-19.

Tales pactos han sido celebrados por un tiempo determinado previsto en cada uno de ellos y sobre todo en consideración a la evolución de la crisis sanitaria que nos aflige, de tal manera que no existe obligación de efectuar ningún ajuste en ellos con el objeto de conformarse a las prescripciones de la nueva ley dado que, como ya se ha señalado, existe un plazo de tres meses para realizar las adecuaciones que sean del caso.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saludan atentamente a Ud.,



**María Cecilia Sánchez Toro**  
**Abogada**



**Christian Alviz Riffo**  
**Abogado**