

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°121

Semana del 31 de marzo de 2020

SE PUBLICÓ LEY QUE REGULA EL “TELETRABAJO”

El 26 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial la [Ley Nro. 21.220](#), que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, introduciendo cambios al artículo 22 e incorporando un capítulo denominado “Del Trabajo a distancia y Teletrabajo”, en los artículos 152 quáter G y siguientes. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos los principales aspectos relacionados con esta nueva normativa:

● CONCEPTOS DE TRABAJO A DISTANCIA Y DE TELETRABAJO:

- En el **trabajo a distancia** 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 considera **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.
- Sin embargo, **no se considera trabajo a distancia** 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.

● ACUERDO ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR:

- Esta modalidad de trabajo **puede pactarse al inicio o durante la vigencia de la relación laboral**, para lo cual se debe dejar constancia en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo.
 - Si se acordó **durante la vigencia de la relación laboral**, cualquiera de las partes puede unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de 30 días.
 - Si se acordó al momento del **inicio de la relación laboral**, se requiere el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.
- En ambos casos, los **contratos deberán contener ciertas cláusulas especiales** (enumeradas en el artículo 152 quáter K del Código del Trabajo), que son adicionales a las contenidas en el artículo 10.
- Además, el **empleador debe registrar este acuerdo de manera electrónica en la Dirección del Trabajo** dentro de los 15 días siguientes y remitir una copia al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido.

● LUGAR Y JORNADA DE TRABAJO:

- Las **partes deben determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios**, que puede ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, puede acordarse que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.
- La modalidad de trabajo a distancia **se rige por las reglas generales de la jornada laboral**. Esta modalidad puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo presencial y a distancia.
- Cuando corresponda, el empleador debe implementar un mecanismo fidedigno de **control de cumplimiento de jornada a distancia**.
- Se puede **acordar que el trabajador distribuya libremente su jornada laboral** en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, así como también **que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo**. En ambos casos, el empleador debe respetar su **derecho a desconexión**, el que debe ser, a lo menos, de 12 horas continuas en un período de 24 horas.

- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:**

- Las condiciones específicas de seguridad y salud serán reguladas por **un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social** dentro de los próximos 30 días desde la publicación de esta Ley en el Diario Oficial.
- Sin embargo, es importante considerar que el **empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir**, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- Además, el **empleador debe informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos** que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos, según cada caso en particular.
- También, se considera que, antes de iniciar el trabajo a distancia, **el empleador debe efectuar una capacitación al trabajador** acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores.
- El empleador puede 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 si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud. La Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, también puede fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo. En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no puede ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

- **OTROS ASPECTOS RELEVANTES:**

- Los trabajadores que presten servicios en esta modalidad **no deben sufrir menoscabo en sus derechos y gozan de todos los derechos individuales o colectivos** que establece la legislación laboral, en tanto no sean incompatibles con esta Ley.
- Los **equipos, herramientas y materiales de trabajo** para desempeñarse en esta modalidad (incluidos los elementos de protección personal) deben ser proporcionados por el empleador, quien además debe pagar su operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación. El trabajador no puede ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.
- El **empleador debe informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos** constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. En caso que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador también debe informarlo.
- La **fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo** corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades que tienen otros organismos.

- **VIGENCIA DE LA LEY:**

- La ley comienza a regir a contar del **01 de abril de 2020**.
- Sin embargo, se establece un **plazo de 3 meses** desde dicha fecha, para que las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo se ajusten a esta nueva normativa.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo marin@parraguezymarin.cl