

LEY QUE REGULA TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Con fecha 23 de marzo de 2020, la H. Cámara de Diputados en Tercer Trámite Constitucional aprobó el Proyecto de Ley que regula el Trabajo a Distancia y Teletrabajo, por lo que su publicación será en breve plazo.

1. Distinción legal:

En primer término cabe señalar que la ley distingue entre el Trabajo a Distancia y el Teletrabajo.

Así, se entiende 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 a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

No se considera 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.

Se entiende por **“teletrabajo”** los servicios prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si deben reportarse mediante estos medios.

2. Oportunidad en que se pacta:

Las modalidades de Trabajo a Distancia y Teletrabajo se pueden acordar al inicio o durante la relación laboral.

En caso que existan trabajadores que actualmente prestan servicios bajo estas modalidades, deberán ajustar sus contratos a la presente regulación dentro de 3 meses.

3. Formalidades que deben cumplirse para pactar estas modalidades:

a) Debe ser por escrito: El acuerdo y condiciones de Trabajo a Distancia y Teletrabajo deben constar por escrito. Si se pacta durante la relación laboral, debe dejarse constancia en un anexo de contrato.

b) Registro en la Dirección del Trabajo: Dentro de los 15 días siguientes al acuerdo, el empleador deberá registrar dicho pacto en la Dirección del Trabajo, la que a su vez 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 el empleador.

4. Término de la modalidad:

El término de la modalidad depende si ésta se pactó al inicio de la relación laboral o durante ésta. Así, si se pactó al inicio, para ponerle término se requiere el acuerdo de las partes. Si la modalidad 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 30 días.

5. Jornada de trabajo:

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo puede 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.

El empleador, en su caso, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes pueden 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.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del Teletrabajo se puede acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. 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.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

6. Derecho a desconexión:

El empleador debe respetar su derecho a desconexión del trabajador, 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.

7. Equipos de trabajo:

La ley establece que los equipos, herramientas y los materiales para Trabajo a Distancia y Teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deben ser proporcionados por el empleador, al igual que los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos.

8. Capacitación:

Previo al inicio del Trabajo 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, pudiendo realizarla directamente o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.

9. Prohibición del empleador de ingresar al domicilio del trabajador:

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre 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 si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero 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 o teletrabajo .

10. Información sobre sindicatos constituidos:

El empleador debe 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 a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación de su constitución.

11. Derecho de acceso a la empresa:

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.

12. Vigencia de la ley:

La ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

**Para cualquier consulta favor contactar a Camilo Cortés, socio Área Laboral del estudio:
teléfono +56 2 26048650, email ccortes@corteszamora.cl**