

# CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS

---

A B O G A D O S

## News Alert Laboral

6 de Diciembre de 2018

**Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo (Boletín N°12.008-13).**

---

## Contacto



**Ricardo Tisi / Socio**

---

**E: [rtisi@cariola.cl](mailto:rtisi@cariola.cl)**

**T: +562 23604028**

## ➤ **Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo (Boletín N°12.008-13).**

---

Con fecha 10 de agosto de 2018 el Gobierno presentó un proyecto de ley que regula el trabajo a distancia y teletrabajo (en adelante “el Proyecto”), por el cual se pretende modificar el Código del Trabajo en esta materia, entrando en vigencia el primer día del mes subsiguiente de la publicación del Reglamento a dictarse por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre condiciones de seguridad y salud de los trabajadores que presten servicios en esta modalidad. A continuación se destacan sus aspectos más relevantes.

### 1. Concepto de trabajo a distancia y teletrabajo

El Proyecto, en primer lugar, establece una definición de trabajo a distancia, como “aquel pacto que faculta al trabajador a prestar sus servicios total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos de la empresa”. En cuanto al Teletrabajo, “se entenderá por tal cuando los servicios sean prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o bien, cuando los servicios prestados deban reportarse mediante tales medios”.

### 2. Lugar de prestación de los servicios

Además, se deberá pactar el lugar en que se deberán prestar los servicios, el cual podrá ser el domicilio del trabajador u otro lugar determinado. Incluso las partes podrán acordar que los servicios se presten en un lugar libremente elegido por el trabajador. Este tipo de modalidad podrá abarcar todo o parte de la jornada. Si el empleador designa el lugar en que se deban prestar los servicios, entonces no se aplicarán estas normas, aun cuando sea un lugar ubicado fuera de las dependencias de la empresa.

En ningún caso esta modalidad podrá significar un menoscabo para el trabajador en cuanto a sus derechos, en especial respecto de su remuneración.

### 3. Pacto de retracto de la modalidad

En caso que el trabajo a distancia o teletrabajo se pacten con posterioridad al inicio de la relación laboral, las partes deberán acordar, por un plazo no menor a tres meses, el derecho unilateral a retractarse del uso de dicha modalidad, es decir, a retrotraer las condiciones pactadas con anterioridad a este acuerdo.

## ➤ **Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo (Boletín N°12.008-13).**

---

### 4. Jornada de trabajo

Con respecto a la jornada de trabajo, se aplicarán las normas generales de limitación de jornada diaria y semanal, implementando por parte del empleador un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada. Sin embargo, también se podrá pactar que el trabajador quede excluido de dichas limitaciones, en virtud del inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo; en estos casos, el empleador deberá tomar todas las medidas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador, respetando su tiempo de descanso, permisos y vacaciones. Todo lo anterior deberá establecerse como política interna, es decir, dentro del Reglamento Interno de la empresa.

### 5. Cláusulas contractuales

También se establecen las siguientes nuevas estipulaciones que deberán contener los contratos de trabajo:

- 1) Indicación expresa que las partes han acordado este tipo de modalidad, especificando si será de forma total o parcial respecto de la jornada.
- 2) El lugar o lugares que hayan acordado las partes para la prestación de los servicios.
- 3) Duración de la modalidad, que podrá ser indefinida o por un tiempo determinado.
- 4) Los sistemas de control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
- 5) Determinación de la propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios.
- 6) Los gastos asociados a esta modalidad de trabajo, los cuales serán siempre de cargo del empleador.
- 7) La circunstancia de haberse acordado que el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que mejor le acomode.
- 8) El plazo en que las partes podrán dejar sin efecto esta modalidad, volviendo a tener las condiciones de trabajo anteriores.

### 6. Seguridad y salud

Todas las condiciones de seguridad y salud a las que quedarán sujetos los trabajadores bajo esta modalidad, quedarán reguladas por un reglamento que deberá dictar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En el lugar que sea determinado para prestar los servicios, se deberá cumplir con las normas de seguridad y salud que señale el reglamento mencionado anteriormente. El empleador deberá velar por el cumplimiento de estas condiciones y podrá requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N°16.744 que, previa autorización del trabajador, mediante visita presencial, informe sobre el cumplimiento de todas las condiciones reguladas. Adicionalmente, el empleador deberá realizar una capacitación al trabajador sobre las principales medidas de seguridad y salud.

- **Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo (Boletín N°12.008-13).**

## 7. Obligaciones del empleador y fiscalización

Otras obligaciones adicionales que tendría el empleador, son la de informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos constituidos en la empresa al momento de iniciar las labores y fomentar las relaciones entre todos los trabajadores sin distinción, a través de jornadas de reunión y convivencia, al menos cada tres meses, siendo los gastos de ejecución de cargo del empleador.

Por último, el Proyecto señala que, dentro de los 15 días de pactada esta modalidad, se deberá registrar dicho pacto de forma electrónica ante la Dirección del Trabajo, quien a su vez remitirá una copia a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro contemplado en la ley N°16.744.

La fiscalización, en cuanto a la legalidad y cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo, corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de otras entidades a las que la ley otorgue estas facultades.