

**INFORMATIVO N° 320**

**MAT: Ley 21.220, publicada en el Diario Oficial de 26.03.2020, con entrada en vigencia el 01.04.2020.**

Valparaíso, 3 de Abril de 2020.-  
C-062

Estimados (s) Señor(es):

La Ley 21.220 se denomina “Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo”.

Se tramitó con urgencia debido a la pandemia originada por el denominado COVID-19, pero su origen data en un proyecto presentado ya hace algún tiempo en el Congreso.

La Ley – como la mayoría – está pensada para regular este tipo de trabajo bajo condiciones “normales”, esto es, no necesariamente una situación de emergencia como la actual. No obstante, la actual situación de emergencia y estado de catástrofe decretado en nuestro país, ha hecho que muchas empresas recurran al “trabajo a distancia” o al “teletrabajo” para poder seguir funcionando.

Estimamos importante considerar los preceptos de esta ley y sus principales aspectos a objeto de determinar qué hacer con los trabajadores de la empresa durante esta emergencia y, eventualmente, en el futuro, cuando la situación de emergencia pase.

Por esta razón, hemos considerado recomendable destacar los principales aspectos regulados en esta ley que son los siguientes:

1. Aspectos generales:

Al margen de algunas modificaciones menores introducidas al artículo 22 del al Código del Trabajo, la ley incorpora un nuevo capítulo, el Capítulo IX en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, agregando los artículos 152 quáter G al 152 quáter O.

La ley también contempla 2 artículos transitorios, el primero, que se refiere al plazo que tienen las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo para ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo y, el segundo, relativo a la vigencia de la ley .

2. Análisis de los principales aspectos del nuevo articulado incorporado a las normas del Código del Trabajo:

a) Artículo 152 quáter G:

Otorga a las partes de un contrato de trabajo la posibilidad de pactar - al inicio o durante la vigencia de la relación laboral - en el mismo contrato de trabajo o en un anexo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Se destaca que, en ningún caso, dichos pactos podrán implicar menoscabo a los derechos que reconoce el Código del Trabajo al trabajador, en especial su remuneración.

Luego define lo que se debe entender por “trabajo a distancia” y “teletrabajo”:

- Trabajo a distancia: *“Es trabajo a distancia aquél en 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”.*
- Teletrabajo: *“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.”*

Destaca que los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo “gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, cuyas normas le serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo”.

b) Artículo 152 quáter H:

Establece que las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que puede ser su domicilio u otro lugar.

Destaca que no se considera trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta sus servicios en lugares designados o habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

c) Artículo 152 quáter I:

Establece que, en el evento que el trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral (en una relación laboral existente) cualquiera de las partes podrá, en forma unilateral, volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso escrito a la otra con una anticipación mínima de 30 días.

Si la relación laboral se inició conforme a las normas del Capítulo en cuestión, esto es, se inició como trabajo a distancia o teletrabajo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

d) Artículo 152 quáter J:

Se refiere a la jornada laboral.

Establece que estas nuevas modalidades pueden abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo en forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

Establece que el trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de la jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones que se señalan en este mismo artículo. La norma agrega que el empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia conforme a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo.

También establece la posibilidad que las partes acuerden que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, aunque respetando los límites de jornada diaria y semanal máxima y sujetándose a la duración de la jornada establecida en el Código del

Trabajo. Lo anterior, si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia así lo permiten.

Sin perjuicio de aquello, en el caso del teletrabajo señala que las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con el inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo.

Se establece también la obligación de respetar el derecho de desconexión de los trabajadores que trabajen a distancia o teletrabajo por al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas. También se establece la prohibición del empleador de establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

e) Artículo 152 quáter K:

Regula las estipulaciones que debe contener un contrato de trabajo regido por este Capítulo (trabajo a distancia o teletrabajo), además de las estipulaciones del artículo 10 del Código del Trabajo, que resultan aplicables a todo tipo de trabajadores.

Las estipulaciones que debe contener son las siguientes:

- Indicación que las partes han acordado esta modalidad de trabajo, especificando si se hará en forma total o parcial y, en este último caso, cuál fórmula de combinación se utilizará.
- El lugar o lugares donde prestará los servicios.
- 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, antes referido.
- Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto a los servicios convenidos con el trabajador.
- La circunstancia de haberse acordado con el trabajador a distancia que podrá distribuir su jornada en un horario que mejor se adapte a sus

necesidades o que el teletrabajador se encuentre excluido de la limitación de la jornada de trabajo.

- El tiempo de desconexión.

f) Artículo 152 quáter L:

Dispone que los equipos, herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluido los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y éste último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos serán siempre de cargo del empleador.

g) Artículo 152 quáter M:

Señala que las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse este tipo de trabajadores serán reglas por un Reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo. Obviamente, este Reglamento se encuentra pendiente de dictar.

La norma también obliga al empleador a comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y de salud en el puesto de trabajo que se debe cumplir por parte de éste y velar por el cumplimiento de la obligación de seguridad consagrada en el artículo 184 del Código del Trabajo.

La norma dispone que si el trabajador realiza sus funciones en su domicilio, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización del trabajador.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al organismo de administración del seguro de la Ley 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 de salud reguladas en el Reglamento antes referido y en las normas vigentes sobre la materia.

Se establece también la posibilidad de la Dirección del Trabajo que, previa autorización del trabajador, fiscalicen el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

h) Artículo 152 quáter N:

Establece el deber de protección que tiene el empleador, señalando que deberá informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos según el caso particular, de conformidad con la normativa vigente.

También refiere que 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 y que podrá realizarla el empleador o hacerlo a través del organismo administrador del seguro de la Ley 16.744.

i) Artículo 152 quáter Ñ:

Dispone que el trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, que 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.

j) Artículo 152 quáter O:

Dispone que dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden esta modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.

Finalmente, los artículos transitorios de la Ley disponen:

Artículo Primero Transitorio: *“Dentro de 3 meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente 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”.*

Artículo Segundo Transitorio: *“Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial. El Reglamento señalado en el artículo 152 quáter M deberá adecuarse a los principios y condiciones de la Ley 16.744 y dictarse en un el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley” (26.05.2020).*

Le(s) saluda atentamente,

**Christian Fox Igualt**

**TOMASELLO Y WEITZ**