

## DEL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

El 26 de marzo fue publicada la Ley N° 21.220 que regula el régimen de *trabajo a distancia*, incorporándose este nuevo estatuto al Código del Trabajo.

Esta ley se aplicará tanto a los trabajadores que prestan sus servicios de manera total o parcial desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa (*trabajadores a distancia*), como para aquellos que laboran mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios (*teletrabajo*). Esa distinción, que parece insustancial, deriva en algunas diferencias en los términos que se indicará.

Los principales alcances de la esta ley son los siguientes:

- Podrá pactarse al inicio de la relación laboral (contrato de trabajo), o bien durante la vigencia de éste (anexo de contrato de trabajo).
- Estos regímenes podrán cesar en cualquier momento. Si éste hubiere sido convenido mediante anexo, la supresión de éste —y por tanto el retorno al sistema presencial— podrá ser decidido unilateralmente por cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de 30 días, notificado por escrito. Si, por el contrario, el régimen de trabajo remoto hubiese sido aquél convenido en el contrato de trabajo, éste sólo podrá quedar sin efecto por acuerdo de las partes.
- En cuanto a la jornada, se prevé una distinción entre *trabajadores a distancia* y los que laboren en modo *teletrabajo*. Para los primeros

este sistema podrá abarcar todo o parte de ella combinando tiempos de forma presencial y a distancia, siempre respetando los límites máximos de jornada laboral, debiendo el empleador disponer de un medio fidedigno de control de jornada de trabajo. También podrá este trabajador distribuir libremente el tiempo de trabajo durante el día, sin superar en esa distribución los máximos de duración de jornada. Por el contrario, para el caso del *teletrabajo* podrán las partes convenir la exclusión de límite de jornada de trabajo, no obstante aplicarse una de las presunciones del art. 42 a) en caso de que exista control funcional directo: se presumirá la existencia de jornada de trabajo.

- Asegura el denominado **derecho a la desconexión** del trabajador exento de jornada y para los trabajadores a distancia que distribuyan libremente su tiempo de trabajo de 12 horas continuas en un período de 24 horas.
- El contrato o anexo deberá contener cláusulas específicas:
  - \* Expresa indicación a la modalidad de trabajo, señalando si es total o parcial.
  - \* Lugar donde se prestarán los servicios.
  - \* Duración del acuerdo.
  - \* Mecanismos de supervisión.
  - \* Distribución de la jornada o exclusión de la misma.
  - \* Tiempo de desconexión.
- Las herramientas, equipos y materiales de trabajo deberán ser proporcionadas por el empleador, así como también los costos de manteni-

miento.

- Deber del empleador de informar los riesgos presentes en el lugar en que se presten servicios conforme el Reglamento que expida el MINTRAB debiendo velar por que las medidas de prevención y mitigación de riesgos sean cumplidas.
- Podrá el empleador fiscalizar estas medidas y, si se tratase del domicilio del trabajador, podrá hacerlo previa autorización de éste. El empleador podrá requerir a la mutualidad respectiva la revisión de esas condiciones de trabajo.
- Registrar electrónicamente ante la Dirección del Trabajo en el plazo de 15 días de suscrito el acuerdo. Dicha institución remitirá el registro a la Superintendencia de Seguridad Social y la mutualidad respectiva.
- La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos será de la Dirección del Trabajo.

La ley entrará en vigencia el 1° de abril de 2020, iniciándose así el plazo de 30 días para que se dicte el reglamento que regulará las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este sistema de trabajo. Por su parte, desde esa fecha y durante el plazo de tres meses los empleadores que mantuvieron convenidos regímenes de trabajo a distancia o por *teletrabajo* deberán adecuar los instrumentos suscritos con sus trabajadores con anterioridad, ajustándose —en lo pertinente— a los términos y condiciones fijadas por esta nueva preceptiva.