

**CÁMARA DESPACHA PROYECTO QUE REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA Y
TELETRABAJO**

Con fecha 23 de marzo de 2020, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, en adelante la “Ley”, quedando listo para su promulgación y entrada en vigencia. A continuación los principales aspectos del mismo.

1. DEFINICIONES.

La Ley distingue el trabajo a distancia y el teletrabajo. Define como trabajo a distancia aquel 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.

Si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios son reportados mediante esos medios, se denomina teletrabajo.

2. CONTRATO / ANEXO DE CONTRATO.

La modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo puede ser pactada al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en un anexo al mismo, los que deberán contener ciertas cláusulas especiales, como el lugar donde el trabajador deberá prestar los servicios, que podrá ser su domicilio u otro sitio determinado.

Se establece la obligación del empleador de registrar electrónicamente ante la Dirección del Trabajo, el pacto en que conste el acuerdo de adoptar estas modalidades de trabajo.

3. MODALIDADES.

El trabajo a distancia y el teletrabajo puede ser total o parcial, combinando tiempos de trabajo presencial con tiempos de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa.

4. HERRAMIENTAS Y COSTOS.

El empleador deberá proporcionar los equipos, herramientas y materiales necesarios para la prestación de los servicios, y soportar los costos asociados a su funcionamiento.

5. OPCIÓN PARA PASAR A TRABAJO PRESENCIAL.

En caso que se pacte una de estas modalidades una vez iniciada la relación laboral, tanto el empleador como el trabajador podrán, unilateralmente, **volver a las condiciones originalmente**

pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso a la otra parte con una anticipación mínima de 30 días. En cambio, si la relación laboral inició con alguna de estas modalidades, se requerirá el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

6. JORNADA.

Aplican al trabajo a distancia las reglas generales sobre jornada de trabajo. Así, cuando corresponda, el empleador deberá implementar un **mecanismo de registro de cumplimiento de jornada a distancia**.

En caso que la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permita, las partes podrán 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,

En el caso del teletrabajo, se permite a las partes acordar que el trabajador quede **excluido de la limitación de jornada de trabajo**, conforme al artículo 22 inciso 4° del Código del Trabajo.

7. DERECHO A DESCONEXIÓN.

Se establece la obligación del empleador de respetar el **derecho a desconexión del trabajador**: un mínimo de 12 horas continuas en un período de 24 horas, en el cual el trabajador no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador. Este derecho también aplica en días de descanso, permisos o feriado anual del trabajador.

8. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Se establecen **obligaciones del empleador para asegurar condiciones de seguridad y salud de los trabajadores** en el desempeño de sus labores bajo estas modalidades. Adicionalmente, se establece que el Ministerio del Trabajo deberá dictar un reglamento que regule las condiciones específicas de seguridad y salud a que deban sujetarse los trabajadores sujetos a esta modalidad.

9. ENTRADA EN VIGENCIA

La Ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la 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.

* * *