

## **News Alert**

### **Laboral**

**DICTAMEN N°1389/007 QUE FIJA  
SENTIDO Y ALCANCE DE LA LEY DE  
TRABAJO A DISTANCIA Y  
TELETRABAJO.**

15 de abril de 2020

## **Dictamen N°1389/007 que fija sentido y alcance de la Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo.**

Con fecha 08 de abril de 2020, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N°1389/007, que fija el sentido y alcance de la Ley N°21.220 sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo.

A continuación, resumimos los principales lineamientos del Dictamen:

### **1. Concepto de Trabajo a Distancia y Teletrabajo.**

- a. Trabajo a distancia: Involucra a los trabajadores que prestan sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar distinto de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
- b. Teletrabajo: Forma de trabajo a distancia en que para la prestación de los servicios se utilizan medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o bien tales servicios deben reportarse a través de dichos medios.

### **2. Irrenunciabilidad de derechos laborales y prohibición de menoscabo.**

- Se pueden pactar estas modalidades tanto al inicio como durante la relación laboral.
- El empleador debe informar por escrito al trabajador la existencia o no de sindicatos en la empresa.
- El trabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa y participar en actividades colectivas que se realicen, siendo del empleador los gastos de traslado.

### **3. Alternativas en el lugar de prestación de los servicios.**

- a. En el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.
- b. El trabajador puede elegir libremente donde ejercerá sus funciones, en caso que conforme a la naturaleza de los servicios que se presten esto sea posible.
- c. No constituye trabajo a distancia o teletrabajo la prestación de servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando estén ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

### **4. Jornada de Trabajo.**

Contrato de teletrabajo o trabajo a distancia sujeto a jornada:

- Queda sujeto a las reglas generales de jornada reguladas en el Código del Trabajo.
- Podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, estando las partes facultadas para combinar tiempos de trabajo de forma presencial con tiempos de trabajo no presenciales. Lo anterior deberá constar en el contrato o anexo de trabajo.
- Las partes pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando los límites relativos a la jornada y al descanso.
- Corresponde al empleador establecer, a su costo, un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada al tenor del artículo 33 del Código del Trabajo.

Contrato de teletrabajo o trabajo a distancia con exclusión de la limitación de jornada de trabajo:

- Las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada, al tenor del inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo.
- **Se presumirá** que el trabajador **estará sujeto a los límites y duración de la jornada ordinaria** cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. Para que exista una “fiscalización superior inmediata” deberán concurrir los siguientes elementos:
  - a. Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada.
  - b. Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa.
  - c. Que esta supervisión o control sea ejercida en forma contigua o cercana.
- La existencia de fiscalización superior inmediata deberá considerar el avance de la tecnología.

#### 5. Trabajo a distancia, teletrabajo y Derechos Fundamentales.

- Estos pactos no pueden menoscabar los derechos reconocidos por el Código del Trabajo, las medidas de control y supervisión deben respetar los límites del espacio personal de trabajador, deben estar en conocimiento del trabajador y ser proporcionales.
- La instalación de dispositivos de control audiovisual como forma de control permanente y continua generan un estado de tensión o presión incompatible con la dignidad humana. Esta clase de control ilimitada y extrema constituye una intromisión no idónea y desproporcionada en la esfera íntima del trabajador.

#### 6. Derecho a descanso y derecho a desconexión.

- Los teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada mantendrán su derecho al descanso semanal.
- El derecho a desconexión asiste tanto a los trabajadores a distancia que distribuyen libremente su jornada de trabajo y a los trabajadores excluidos de la limitación de jornada.
- **Derecho a desconexión:** Durante un lapso de, **al menos, 12 horas continuas**, en un periodo de 24 horas, los trabajadores no estarán obligados a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador.
- El empleador no podrá establecer comunicaciones ni impartir órdenes en aquellos días que el trabajador haga uso de su descanso, permiso o feriado anual.

#### 7. Obligación del empleador de proveer las condiciones para la prestación de servicios a distancia y el teletrabajo.

- El empleador es el responsable de:
  - Adoptar las medidas que garanticen el normal desempeño de las funciones del trabajador, por tanto, deberá proporcionar los equipos, herramientas, elementos de protección personal y materiales.

- Costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos: las partes podrán acordar el pago de asignaciones a propósito del uso de internet, energía eléctrica, alimentación y otros gastos necesarios.
- La determinación de dichos costos serán un aspecto casuístico y corresponderá estarse a la realidad de cada relación laboral.
- Cuando exista un acuerdo que permita combinar tiempo en las dependencias de la empresa y tiempo fuera de ellas en la misma jornada diaria, el costo del traslado podría ser considerado como costo necesario de operación (de cargo del empleador). Además, dichos traslados serán considerados como “intra-jornada” para efectos del cómputo del tiempo de trabajo.

#### **8. Deber general de protección del empleador en el marco de la prestación de servicios a distancia y el Teletrabajo.**

- Las condiciones específicas de seguridad y salud de trabajadores a distancia y teletrabajadores deberán sujetarse al Reglamento que deberá emitir el Ministerio del Trabajo dentro de 30 días contados desde la publicación de la Ley N°21.220, es decir a más tardar el 25 de abril de 2020.
- Dichas condiciones deberán ser comunicadas por el empleador al trabajador, y el primero deberá velar por el cumplimiento de dichas condiciones (artículo 184 del Código del Trabajo).
- El empleador no podrá ingresar al domicilio del trabajador o al del tercero donde se presten los servicios sin la respectiva autorización del trabajador, aún en caso que el empleador quiera verificar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo.
- Para lo anterior, el empleador podrá requerir la asistencia del Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744, sin perjuicio de que dicha fiscalización también deberá contar con la autorización del trabajador.
- La Dirección del Trabajo estará facultada para fiscalizar, en cualquier tiempo, el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo, previa autorización del trabajador.

#### **9. Contenidos mínimos del contrato de trabajo a distancia y el contrato de teletrabajo.**

- Rigen las estipulaciones mínimos a que se refiere el artículo 10 del Código del Trabajo.
- Puede acordarse el pacto de trabajo a distancia por un tiempo determinado o de forma indefinida.
- Para estos casos igualmente rige el artículo 9 del CT, por tanto, el acuerdo deberá ser escriturado dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador o de 5 días si se trata de contrato por obra, trabajo o servicios determinados o de una duración inferior a 30 días.
- En caso de no escriturarse el contrato dentro de plazo, el empleador podrá ser sancionado con una multa de 1 a 5 UTM. Adicionalmente, se presumirá que son estipulaciones del contrato las que señale el trabajador.
- Las estipulaciones mínimas también deben quedar establecidas en caso en que se suscriba un pacto de trabajo a distancia y/o teletrabajo con posterioridad al inicio de la relación laboral.
- Los actos y contratos suscritos mediante firma electrónica serán válidos y producirán los mismos efectos que los celebrados por escrito y en papel.

- En caso que el empleador tenga implementado un sistema de documentación electrónica, resulta procedente suscribir los documentos de esta forma, siempre que:
  - Permitan a quien reciba el documento identificar, al menos, formalmente a su autor.
  - Su implementación no impida las labores fiscalizadoras de la DT.
  - Se garantice que el sistema utilizado resguarde la voluntad manifestada por partes a través de medios electrónicos.
  - Asegure que el trabajador guarde constancia física del documento.

#### **10. Derecho de reversibilidad de las modalidades de contrato de trabajo a distancia y teletrabajo.**

- Si se ha acordado con posterioridad al inicio de la vigencia de la relación laboral: se podrá volver a la modalidad presencial por decisión unilateral de cualquiera de las partes, previo aviso por escrito con 30 días de anticipación. Lo anterior, no podrá importar menoscabo para el trabajador.
- Si se ha acordado al inicio de la vigencia de la relación laboral: se podrá implementar la modalidad presencial siempre y cuando haya acuerdo entre partes.

#### **11. Registro y fiscalización de los contratos de Trabajo a Distancia y Teletrabajo.**

Dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden sujetarse a la modalidad, el empleador deberá registrar electrónicamente el pacto respectivo ante la Dirección del Trabajo, la que remitirá copia al registro de la Superintendencia de Seguridad social y a los organismos administradores de la Ley 16.744. La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos se encontrará radicada en la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros Servicios.

#### **12. Vigencia.**

La ley sobre trabajo a distancia y teletrabajo entró en vigencia el 1º de abril de 2020. Las empresas dispondrán de un periodo de 3 meses contados desde la entrada en vigencia de la ley para ajustarse a la nueva normativa respecto de los trabajadores que, con anterioridad a dicha vigencia, ya prestaban servicios bajo la modalidad trabajo a distancia o teletrabajo.



Ricardo Tisi | **Socio**

+ 562 2360 4028

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

**Av. Andrés Bello 2711, piso 19**  
**Las Condes, Santiago – Chile.**



[cariola.cl](http://cariola.cl)

+ 562 2360 4000

[cariola@cariola.cl](mailto:cariola@cariola.cl)

Av. Andrés Bello 2711, piso 19

Las Condes, Santiago – Chile.