

## Trabajo a distancia y Teletrabajo

La Ley 21.220, que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, se encuentra vigente desde el 1 de abril del presente año. Esta ley otorgó un plazo de 90 días para que las empresas cuyos trabajadores prestaban servicios a distancia o teletrabajo antes de esa fecha, se ajustaran a los términos de esta modalidad. Dicho plazo venció el pasado 30 de junio.

Desde los últimos días de marzo, muchas empresas, para continuar operando, debieron adaptarse a la situación que se vive en el país a causa de la pandemia Covid-19. En este sentido acordaron con sus trabajadores la prestación de los servicios bajo la modalidad de teletrabajo, sin estar aún en vigencia la ley que regula dicha modalidad.

Esta ley entró en vigencia en un contexto de emergencia sanitaria, estableciendo diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a distancia. Trabajo a distancia es aquel en que los servicios del trabajador se prestan en un lugar o lugares distintos a la empresa, y siempre que no implique la utilización de medios tecnológicos, informáticos o telecomunicaciones para la prestación o el reporte de los servicios, ya que en ese caso se denominará teletrabajo.

El trabajo a distancia o teletrabajo puede pactarse al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. En tal sentido, el Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo de los trabajadores que presten sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo debe contener, además de las estipulaciones

previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, otras estipulaciones obligatorias, esto es:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo
6. El tiempo de desconexión (que deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de 24 horas).

Además, la ley establece obligaciones para el empleador en relación con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Como parte de estas obligaciones, se encuentra pronto a dictarse un Decreto Supremo que regulará la materia.