


**Deloitte.**

**ALERTA LABORAL:**

Obligaciones para la  
modalidad de trabajo a  
distancia y teletrabajo





El mundo del trabajo ha evolucionado por la aceleración de la digitalización y los avances tecnológicos que han permitido un mejor y más fácil acceso a la información y continuidad operacional, reconfigurado cómo y dónde trabajamos. Dentro de las nuevas modalidades mediante las cuáles los trabajadores desarrollan sus funciones se encuentra el trabajo a distancia y teletrabajo, que entre sus principales beneficios permiten flexibilidad laboral, expansión en la búsqueda de talento a nivel nacional, reducción de la huella de carbono, mayor inclusión, entre otros.

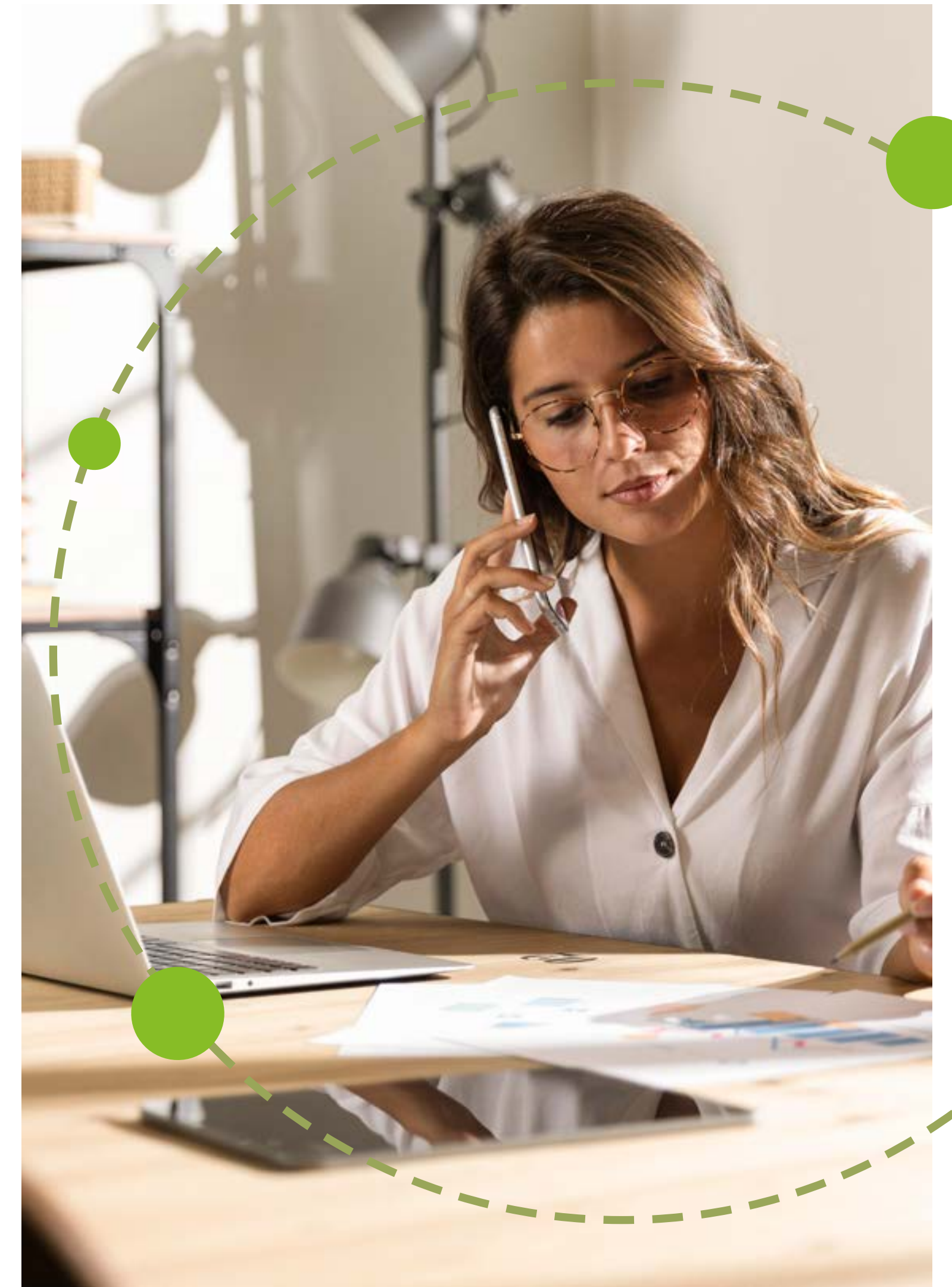
Cabe tener presente que el **trabajo a distancia** es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y en la medida que tales servicios sean prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si deben reportarse mediante estos medios, se denominará **teletrabajo**.


Sin perjuicio de los beneficios que representan estas nuevas modalidades de trabajo, es necesario tener presente que su implementación requiere cumplimiento de una serie de requisitos y obligaciones legales por parte de los empleadores y trabajadores.

## Obligaciones en materia contractual:

La Ley introduce una serie de obligaciones para poder desarrollar el trabajo en las modalidades indicadas. Se incorpora al Código del Trabajo un capítulo referente al trabajo a distancia y teletrabajo, el que indica lo siguiente:

- Las partes podrán pactar en el contrato o anexo, la modalidad de trabajo.
- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo no podrá implicar reducción en la remuneración.
- Las partes deberán determinar el lugar dónde se realizará la prestación de servicios.
- No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados por el empleador.
- En caso de pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo posterior al inicio de la relación laboral, tanto el trabajador como el empleador podrán volver a las condiciones originales, previo aviso por escrito con una antelación de 30 días. En caso de que la relación laboral





iniciara conforme a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se requiere mutuo acuerdo entre las partes para adoptar modalidad presencial, en caso de que se requiera.

- Ambas modalidades pueden abarcar todo el tiempo o parte de la jornada de trabajo, combinado con tiempos de jornada presencial en instalaciones o faenas de la empresa (“modalidad híbrida”).
- El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada laboral. El empleador deberá implementar a su costo un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia. Si la jornada lo permite, 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 caso de los trabajadores con modalidad teletrabajo, las partes pueden pactar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo. Se presumirá que el trabajador está sujeto a jornada ordinaria cuando el empleador ejerza supervisión o control funcional sobre la forma en que se desarrollan las funciones.
- El empleador debe respetar el derecho a desconexión el cual debe ser de, al menos, 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. En ningún caso el empleador puede

establecer comunicación ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permiso o feriado anual del trabajador.


Contenidos mínimos que debe incorporar el empleador al contrato de trabajo en modalidad trabajo a distancia o teletrabajo (Art. 152 quáter K):

1. Indicación expresa de la modalidad de trabajo, sea trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si es de forma total o parcial (híbrido), en caso de que sea parcial indicar fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
2. El lugar (es) donde se prestarán los servicios.
3. El periodo de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un periodo determinado.
4. Mecanismos de supervisión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos por el trabajador.
5. La circunstancia de haber pactado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentre excluido de limitación de jornada de trabajo.

6. El tiempo mínimo de desconexión.

## Obligaciones en materia de seguridad y salud:

La Ley entrega directrices obligatorias en materia de seguridad y salud en el trabajo que deberán cumplir los empleadores, tales como:

- Se debe entregar al trabajador los elementos de protección personal para efectuar sus labores del trabajo a distancia o de teletrabajo, los que deben ser específicos para el tipo de riesgo y el trabajador se encuentra obligado a utilizarlos.
  - El trabajador debe ser informado de las condiciones de seguridad y salud que su puesto de trabajo debe cumplir, debiendo velar por el cumplimiento de dichas condiciones. Además, el empleador podrá requerir a su mutualidad adherida, que previa autorización del trabajador, ingrese al lugar donde se realizan las funciones e informe si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud señaladas en las normas vigentes sobre la materia.
- 

- El empleador debe informar por escrito al trabajador, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, aplicables en cada caso en particular.
- Previamente al inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud para el desempeño de sus labores. Esta capacitación también puede ser encargada por el empleador a su mutualidad adherida.

Complementario a la Ley 21.220, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social remitió el Decreto N°18 que establece el reglamento que determina las condiciones específicas de seguridad y salud que deberán cumplir los trabajadores que se desempeñen bajo las modalidades descritas, las que deben aplicarse obligatoriamente de la siguiente manera:

**1. Instrumento de autoevaluación:** Debe ser entregado a los trabajadores una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, quienes tendrán un plazo no inferior a 5 y ni superior a 10 días para aplicarlo y repórtalo a sus empleadores.

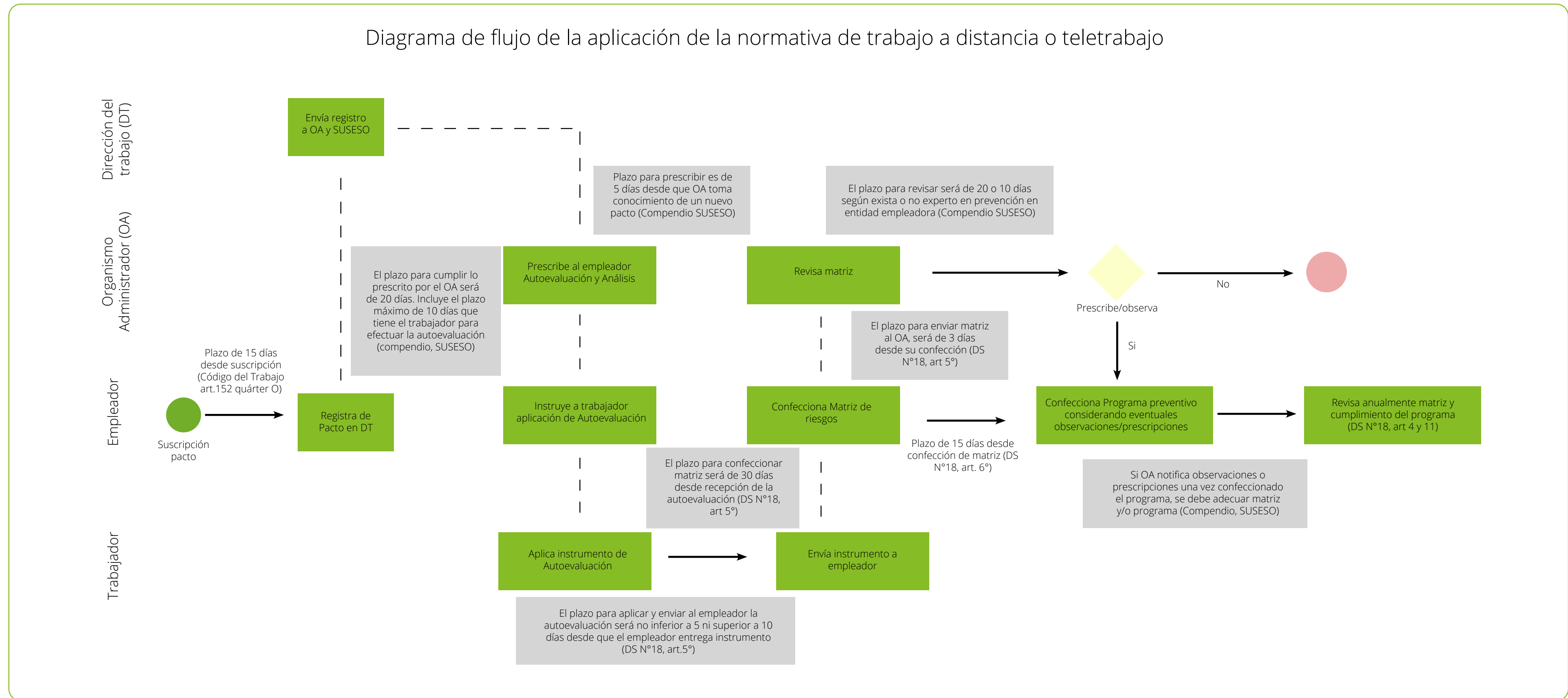
**2. Confección de Matriz de Riesgo:** En el plazo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el empleador deberá confeccionar la

matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual deberá ser informada a la mutualidad adherida, en un plazo de 3 días contado desde su confección.

**3. Confección de Programa Preventivo:** Se establecen las medidas preventivas que se estimen pertinentes y las que la mutualidad adherida indique producto de la revisión de la matriz, precisando en ambos casos sus respectivos plazos de implementación. Este programa preventivo debe ser confeccionado dentro de los 15 días siguientes a la creación de la matriz y ser revisado al menos una vez al año.



# Resumen



Fuente: Circular N° 3.572, Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).



En base a la información anterior, recomendamos que los empleadores tengan en consideración lo siguiente:

- a. La modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo se encuentran consagradas en el Código del Trabajo, por lo que las empresas que deseen su implementación deberán respetar las indicaciones establecidas en dicho cuerpo legal.
- b. Los empleadores deberán velar por el adecuado resguardo de la seguridad y salud de los trabajadores en modalidad a distancia y teletrabajo. Será obligatorio que se capacite a los trabajadores que realicen sus funciones en tales modalidades, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c. Los empleadores deberán entregar a los teletrabajadores un instrumento de autoevaluación de riesgos, para efectos de que la empresa confeccione una matriz de riesgo y un programa preventivo que responda a las mejoras necesarias para ejercer funciones laborales en esta modalidad.
- d. Se debe mantener y conservar respaldo documental de la gestión de riesgos laborales.
- e. Los pactos de trabajo a distancia o teletrabajo que hayan sido convenidos en contratos de trabajo o anexos deben registrarse en el portal dispuesto para ello por la Dirección del Trabajo, dentro de un plazo de 15 días.



# Contacto

## Marcela Guzmán

Socia  
BPS Labor Compliance  
Tax & Legal  
mguzman@deloitte.com

## Javier Cabrera

Consultor Senior  
BPS Labor Compliance  
Tax & Legal  
jcabrerab@deloitte.com

## Rodrigo Cordero

Consultor Senior  
BPS Labor Compliance  
Tax & Legal  
rcorderom@deloitte.com

# Deloitte.

[www.deloitte.com](http://www.deloitte.com)

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en [www.deloitte.com/cl/acercade](http://www.deloitte.com/cl/acercade) la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2023 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID-19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin de acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.