

DETALLES DE NUEVA LEY DEL TELETRABAJO

El 23 de marzo de 2020 el proyecto de ley de trabajo a distancia fue final y completamente aprobado por el Congreso Nacional y ratificado por el Presidente de la República de Chile. Por lo tanto, de acuerdo a su artículo 2 transitorio, esta ley entrará en vigencia el 1 de abril de 2020. Esta regula el teletrabajo en los siguientes términos:

Definición de teletrabajo y trabajo a distancia

Se crea un capítulo IX "Del trabajo a distancia y teletrabajo" en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, que en el nuevo artículo 152 quater G define el trabajo a distancia como "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 al teletrabajo como aquel donde "los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios."

Elementos del teletrabajo

- a) Lugar en que se prestarán los servicios: El lugar determinado donde se prestarán los servicios debe ser acordados por las partes, lo que podrá ser en el domicilio del trabajador o en un lugar diferente. Igualmente, si la naturaleza de los servicios lo permite, podrán acordar que el trabajador elija libremente el lugar en el que prestará los servicios. No se considera trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando estén fuera de las dependencias de la empresa.
- Tipos de teletrabajo: El teletrabajo puede ser total o parcial. Parcial, significa que una parte de la jornada de trabajo podrá prestarse en las instalaciones de la empresa y la otra mediante el teletrabajo.
- La regulación de la jornada laboral en el teletrabajo:
- Las partes pueden acordar que el trabajador decida libremente la distribución de las horas en su jornada de trabajo.
- Se aplican las normas generales establecidas en el Código del

Esta alerta legal es proporcionada por Carey y Cía. Ltda. con fines educativos e informativos únicamente y no pretende ni debe interpretarse como asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.
Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.
Las Condes, Santiago, Chile.
www.carey.cl

Trabajo, por lo que es posible acordar la jornada de trabajo o eximir al trabajador en base al artículo 22, inciso 2 de este código.

- En caso de que el trabajador esté sujeto al límite de la jornada de trabajo, el empleador está obligado a establecer un mecanismo para registrar la asistencia y el control de horas, según lo dispuesto en el artículo 33 del Código de Trabajo.

- Derecho a la desconexión: Este derecho se aplica únicamente a los trabajadores que pueden decidir libremente la distribución de sus horas de trabajo y a los trabajadores que están excluidos de la limitación de jornada laboral. El derecho a la desconexión consiste en la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para garantizar que haya ciertas horas en las que el trabajador no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. Este tiempo deberá ser por lo menos, 12 horas continuas de un periodo de 24 horas.

- Estipulaciones adicionales a las mínimas del contrato de trabajo requeridas para el teletrabajo:

- Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo;

- El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones;

- El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado;

- Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador;

- El tiempo de desconexión; y (vi) 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, de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo.

- Terminación:

- Si se acuerda después del comienzo de la relación laboral: Cualquiera de las partes podrá decidir unilateralmente volver a las condiciones de trabajo anteriores, dando a la otra como mínimo un aviso previo de 30 días.

- Si se acuerda al comienzo de la relación laboral: Siempre será

necesario, que ambas partes acuerden expresamente adoptar la modalidad de trabajo presencial.

- Obligación de registrar los contratos de trabajo (o el anexo en que se acuerde el teletrabajo) ante la Dirección del Trabajo: en el plazo de 15 días hábiles a partir del momento en que se acuerde esta modalidad. Esta obligación puede ser cumplida en la página web de la Dirección del Trabajo.
- Herramientas de trabajo: todas las herramientas, elementos y costos asociados a la prestación de servicios por parte del trabajador deben ser entregados o pagados por el empleador. El trabajador no está obligado a utilizar herramientas de su propiedad o realizar gastos no reembolsables para prestar servicios.
- Salud y seguridad: el empleador tiene la obligación de informar las condiciones de salud y seguridad asociadas al trabajo, incluidos los riesgos a los que se expondrá el trabajador durante la prestación de servicios ("derecho a saber"). El empleador no puede entrar sin permiso en el lugar en el que el trabajador presta servicios, incluso si la razón del empleador son las condiciones de salud y seguridad del trabajador. Para estos efectos, el empleador debe solicitar a la Mutualidades que investigue estas condiciones. Además, el empleador puede solicitar a la Dirección del Trabajo que investigue, pero en este caso es necesario el consentimiento del trabajador.
- Sindicatos: El empleador está obligado a informar de los sindicatos existentes al trabajador, cuando éste comienza a prestar servicios, asimismo el empleador debe informar de los nuevos sindicatos legalmente constituidos a todos los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo.
- Entrada en vigencia: Esta ley otorga tres meses para ajustar y aplicar los requisitos y formalidades reguladas por esta, para todos los trabajadores que estén prestando servicios en la modalidad de teletrabajo a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, esto es el 1 de abril de 2020.

Autores: Francisca Corti; Óscar Aitken