

Marzo, 2020

▶ 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:

I. 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."

II. Elementos del teletrabajo

1. 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.
2. 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.
3. La regulación de la jornada laboral en el teletrabajo:
 - a. Las partes pueden acordar que el trabajador decida libremente la distribución de las horas en su jornada de trabajo.
 - b. Se aplican las normas generales establecidas en el Código del 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.
 - c. 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.



Si tiene consultas respecto de los temas comentados en esta alerta, puede contactar a los siguientes abogados o a su contacto regular en Carey.

Oscar Aitken

Socio

+56 2 2928 2223

oaitken@carey.cl

Francisca Corti

Socia

+56 2 2928 2212

fcorti@carey.cl

La información contenida en esta alerta fue preparada por Carey y Cía. Ltda. sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.

Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.

Las Condes, Santiago, Chile.

www.carey.cl

4. 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.
5. Estipulaciones adicionales a las mínimas del contrato de trabajo requeridas para el teletrabajo:
 - a. 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;
 - b. 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;
 - c. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado;
 - d. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador;
 - e. 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.
6. Terminación:
 - a. 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.
 - b. Si se acuerda al comienzo de la relación laboral: Siempre será necesario, que ambas partes acuerden expresamente adoptar la modalidad de trabajo presencial.
7. 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.
8. 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.

- 9.** 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.
- 10.** 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.
- 11.** 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.