

NUEVA LEGISLACIÓN
TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Stgo, 25 de marzo de 2020.

En atención a la nueva ley que rige el Trabajo a distancia y Telerabajo y con la finalidad de transmitir información al respecto, hemos generado el presente informe esperando sea de utilidad, quedando a su disposición para aclarar dudas o comentarios.

- **Metodología:**

Análisis de Ley de Teletrabajo.

I. INTRODUCCIÓN:

Esta ley fue presentada por iniciativa del Ejecutivo en el 2018, dándose una tramitación más acelerada en atención a las contingencias que ha enfrentado nuestro país desde octubre de 2019 y ahora la emergencia sanitaria de Covid-19, que significa ajustes por cuarentena preventiva que varias empresas han adoptado a consecuencia de lo mismo.

Anteriormente el Código del Trabajo hacía mención a esta modalidad de trabajo, sin definir parámetros. Ahora, con la entrada en vigencia de la presente ley, se hace un rayado de cancha necesario, estableciendo entre otros, el derecho a desconexión, fiscalización del lugar de trabajo, accidentes laborales, entre otros que especificaremos en el presente informe.

II. ANÁLISIS DE LA LEY:

- **¿Cuándo se puede pactar Teletrabajo?**

- **Al inicio:** a través del **Contrato de Trabajo** o,
- **Durante la vigencia de la relación laboral:** mediante **Anexo de Contrato**.

- **Restricción:** En ningún caso podrán implicar **menoscabo de los derechos laborales, en especial** el que dice relación con la **remuneración**.
- **TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA.**
 - **¿Qué es 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.
 - **¿Qué es el TELETRABAJO?** Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
 - Derechos de ambos tipos (Trabajo a distancia y Teletrabajo): Gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos el Código del Trabajo.
- **Lugar donde se debe prestar los servicios.** Las partes lo deben determinar.
Puede ser:
 - El domicilio del trabajador u otro sitio determinado.
 - Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.
- **No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo:**
 - Si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aún cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

- **Diferencia Entre Pactar Teletrabajo Al Inicio O Durante La Relación Laboral.**

a) **Al inicio de la relación laboral:** Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, **será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.**

b) **Durante la relación laboral:** En caso de que teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes **podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo** (volver a trabajo presencial).

➤ Debe dar **aviso por escrito a la otra** con una anticipación mínima de **30 días**.

- **Puede Ser De Jornada Total O Parcial:**

Total: Todo el trabajo se realiza fuera de instalaciones de la empresa.

Parcial: se puede combinar tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo.

- **Distribución de Jornada y Mecanismos de control:**

a) **Jornada y Registro de Asistencia:** El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia.

b) **Distribución de jornada libre por el trabajador:** Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia 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, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos

22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

c) **Exclusión de jornada:** Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22.

➤ Presunción de jornada ordinaria: Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

- **Tiempo De Desconexión: 12 horas continuas en un período de 24 horas.**

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos **no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos**

Desconexión en época de descansos, permisos o feriado anual: el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en esos días.

- **Jornada Combinada (presencial / teletrabajo o trabajo a distancia)**

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos **una semana de anticipación.**

- **Estipulaciones especiales de contrato Teletrabajo o Trabajo a distancia:**

Además de las estipulaciones típicas de todo contrato (establecidas en artículo 10 Código del Trabajo), los trabajadores regidos por esta ley de Teletrabajo o Trabajo a distancia deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de:

- 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.

2. 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, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.

3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 154 quáter I.

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.

- **Herramientas, materiales y mantención de éstos, para Teletrabajo: Obligación del Empleador.**

- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

- Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.
- **Condiciones de seguridad y salud de los trabajadores:**
 - **Ministerio del Trabajo y Previsión Social:** Establecerá las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores.
 - **Deber de seguridad del empleador:** En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de a lo que imparta el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.
 - **Autorización del trabajador para ingresar a su domicilio:** En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.
 - **Mutuales de Seguridad:** En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.
 - **Dirección del Trabajo:** Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

- **Deber de protección del empleador:**
 - **Deber de informar (relativa a protección):** Empleador deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de:
 - a) Riesgos que entrañan sus labores,
 - b) Medidas preventivas y,
 - c) Medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.
 - **Deber de Capacitar:** Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.

Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.
 - **Deber de informar Sindicatos:** El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.
- **Garantía de acceso a instalaciones y participación actividades colectivas:** El trabajador sujeto a las normas de nueva ley de Teletrabajo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

- **Registro del Contrato o Anexo en la Dirección del Trabajo.**

- Dentro de los **15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la **Dirección del Trabajo**.
- A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N°16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.
- El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.
- La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.

- **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Plazo de adecuación respecto de trabajadores que se encuentran trabajando bajo esta modalidad:

- **Dentro de 3 meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley**, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo.

- **Vigencia de la ley:**

Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. El reglamento señalado en el artículo 152 quáter M (El que debe dictar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social) deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N°16.744 y dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley.

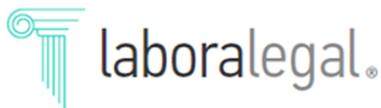


- **Evaluación de Implementación:**

Transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Saludos cordiales.

Equipo Laboralegal.



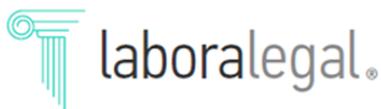
CARLA LORCA LABBÉ

Abogada

+56 9 99916931

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,
Providencia, Santiago.

laboralegal.cl



VANESSA SÁEZ MILLAR

Abogada

+56 9 93009725

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,
Providencia, Santiago.

laboralegal.cl