

Minuta Ley de Teletrabajo

24 de marzo de 2020

Resumen ejecutivo

Durante la jornada de hoy, el Presidente de la República promulgó el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia o teletrabajo (Boletín 12008). La iniciativa contiene un artículo único que modifica artículo del Código del Trabajo en esta materia. El proyecto es el mismo que fue presentado por el Ejecutivo en agosto de 2018, habiendo sufrido varias modificaciones desde su ingreso.

La iniciativa incorpora nuevas disposiciones que regulan el régimen de trabajo a distancia y, dentro de este, el teletrabajo. Así, se incluyen diversas obligaciones para el trabajador y empleador que voluntariamente se acojan a este régimen.

Los aspectos centrales de la nueva ley son:

1. Empleador y empleado pueden acordar desarrollar las actividades en un lugar distinto del trabajo, incluyendo la opción de hacerlo en su hogar.
2. Si el cambio se produce en un contrato vigente, cualquiera de las partes puede revertir la decisión unilateralmente con 30 días de aviso.
3. La jornada de trabajo se puede distribuir de manera libre con los límites máximos de cantidad de horas semanales y respetando los descansos (con las excepciones actualmente vigentes en el Código del Trabajo). Además, el trabajador tiene garantizadas 12 horas continuas de desconexión.
4. Los costos asociados a equipos o elementos de seguridad requeridos siguen siendo de costo del empleador.
5. La ley entraría en vigencia en abril y tres meses después pueden comenzar a aplicarse sus normas.

Contenido

- **Posibilidad de pactar trabajo a distancia o teletrabajo:** el proyecto incorpora un nuevo artículo 152 quáter G al Código del Trabajo, permitiendo a las partes de un contrato de trabajo pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Esto no puede significar una rebaja en la remuneración del trabajador.
- **Definiciones:** el mismo artículo 152 quáter G consagra dos definiciones importantes:
 - **Trabajo a distancia:** 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.
 - **Teletrabajo:** es el trabajo a distancia en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
- **Lugar de las funciones:** puede ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Si los servicios pudieran prestarse en distintos lugares, podrá acordarse que el trabajador escoja libremente dónde ejercerá sus funciones. No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador.
- **Duración de la medida:** en caso de que una de estas modalidades se acuerde posteriormente al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá volver unilateralmente a la modalidad original, con un aviso previo de a lo menos 30 días. En caso que el contrato de trabajo se haya iniciado con la

modalidad teletrabajo o trabajo a distancia, entonces solo podrá adoptarse la modalidad presencial cuando ambas partes estén de acuerdo.

- **Divisibilidad de la medida:** el trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral y podrá ser combinado con modalidad presencial.
- **Mecanismo de registro:** el mecanismo para registro de cumplimiento de la jornada laboral será de costo del empleador.
- **Jornada de trabajo:** se permite al trabajador a distancia distribuir de manera libre su jornada laboral, con los límites máximos de jornada diaria y descanso semanal. Sin embargo, se puede acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de conformidad al inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo. Se presume que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria de trabajo cuando el empleador ejerciere supervisión o control sobre sus labores.
- **Aviso al empleador:** si se pacta la combinación de tiempos de trabajo en forma presencial o a distancia, el trabajador deberá comunicar la forma de realizar su trabajo con, a lo menos, una semana de anticipación.
- **Desconexión digital:** en los casos en que el trabajador distribuya libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada, el empleador igualmente debe respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas. Tampoco el empleador puede comunicar o formular órdenes al trabajador en días de descanso, permisos o vacaciones.
- **Contenido de los contratos de trabajo:** deben incluir lo siguiente:
 - Indicación expresa de que se ha pactado trabajo a distancia o teletrabajo.
 - La modalidad acordada, si es de forma parcial o total. Si se opta por una combinación, debe indicarse la fórmula a utilizar.
 - Los lugares o el lugar donde se prestarán los servicios, o si el trabajador elegirá libremente aquello.
 - Período de duración del trabajo a distancia, pudiendo ser indefinido.
 - Mecanismos de supervisión o control de los servicios del trabajador.
 - La circunstancia de que el trabajador distribuirá la jornada de la forma más propicia para este, o que el trabajador no se encuentra limitado a jornada.
 - El tiempo de desconexión.
- **Ingreso al domicilio y la empresa:** el empleador no podrá ingresar al domicilio del trabajador sin previa autorización de este. Podrá, sin embargo, solicitar al organismo administrador del seguro de la ley 16.744 (ACHS, Mutua de Seguridad, etc.) que, previa autorización del trabajador, ingrese e informe de las condiciones. La Dirección del Trabajo podrá fiscalizar las condiciones previa autorización del trabajador. Además, el trabajador siempre podrá ingresar a la empresa, y el empleador deberá garantizar su participación en actividades colectivas, así como correr con los gastos de traslado.
- **Otras obligaciones del empleador:**
 - Los elementos de protección personal deben ser entregados por el empleador.
 - Los costos de funcionamiento, reparación y operación de equipos será siempre de cargo del empleador.
 - Cuando las funciones se realicen desde el domicilio del trabajador, el empleador deberá indicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe tener, velando por el cumplimiento de dichas condiciones.

- El empleador deberá informar de la existencia de sindicatos en la empresa. En el caso que se cree un sindicato durante la vigencia del contrato, el trabajador deberá ser informado por su empleador.
 - El empleador deberá inscribir el contrato dentro de los 15 días siguientes a la firma del contrato de trabajo por las partes, de manera electrónica, en la Dirección del Trabajo.
- **Normas transitorias:**
 - Las empresas tienen tres meses desde que entre en vigencia la ley para ajustar sus contratos con sus trabajadores a la norma.
 - La ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. Esto sería tentativamente el 1 de abril.