

24 de marzo de 2020

NEWSLETTER LABORAL: LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA

Con fecha 24 de marzo de 2020, el Presidente de la República ha promulgado la **Ley que Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia**.

Esta Ley introduce un nuevo Capítulo en el Código del Trabajo. Los alcances y efectos más relevantes de esta normativa son los siguientes:

1. Concepto de trabajo a distancia y teletrabajo.

En primer término, se establece la posibilidad de pactar trabajo a distancia o teletrabajo, sea a través del contrato de trabajo o mediante anexo modificadorio del mismo. Se deja además expresa constancia que el pacto de cualquiera de estas modalidades en ningún caso podrá implicar un menoscabo a los derechos que le reconoce el Código al trabajador, en especial, en su remuneración. También se le reconocen a los trabajadores todos los

derechos individuales y colectivos, en la medida que no sean incompatibles con las disposiciones de dicho capítulo.

Adicionalmente, se distinguen y definen los conceptos de modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo:

- a) **Trabajo a distancia:** pacto que faculta al trabajador a prestar sus servicios total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos de la empresa.
- b) **Teletrabajo:** cuando los servicios sean prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o bien cuando los servicios prestados deban reportarse mediante tales medios.

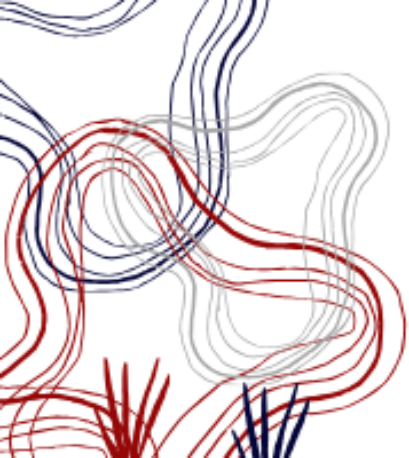
2. Lugar de Prestación de los Servicios.

Se indica que las partes deben determinar dónde se prestarán estos servicios, el que podrá ser el domicilio del trabajador u otro lugar. Se indica también que, respecto a servicios que por su naturaleza puedan ser prestados en distintos lugares, se puede acordar que él elija libremente dónde los prestará.

Con todo, se indica que no se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios **en lugares designados y habilitados por el empleador**, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

3. Vigencia de la modalidad de trabajo a distancia

En relación a esta materia, se distingue entre:



- a) Modalidad pactada en contrato de trabajo inicial: siempre se requerirá el acuerdo de ambas partes para pactar una modalidad de trabajo presencial.
- b) Modalidad pactada de forma posterior al inicio de la relación: cualquiera de las partes puede volver a la modalidad primeramente pactada. Para ello sólo se requerirá sólo dar un aviso previo por escrito a la otra parte, con una anticipación mínima de treinta días.

4. Jornada de Trabajo.

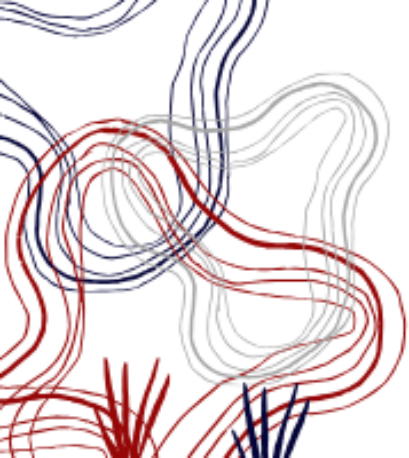
Se indica que el trabajo a distancia o teletrabajo puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial con tiempos de trabajo fuera de ella.

Se establece que el trabajador estará sujeto a las reglas generales de jornada del Código del Trabajo (Artículos 21 y siguientes), **debiendo el empleador implementar a su costo los mecanismos de registro de jornada de acuerdo al Artículo 33** (Registro de Asistencia), en caso de ser aplicable.

De todas formas, las partes igualmente pueden pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, siempre y cuando se respeten los límites máximos, cuando la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permita.

Por su parte, respecto de los servicios que se prestan mediante medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, se podrá acordar la exclusión del límite de jornada del inciso segundo del Artículo 22, debiendo garantizar el derecho a la desconexión del trabajador, así como sus tiempos de descansos, permisos y vacaciones.

Se indica además que, en los casos en que se haya pactado combinación de modalidades



presencial y a distancia, 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.**

Respecto del “**Derecho de Desconexión**”, se indica que a quienes estén exceptuados de límite de jornada y quienes distribuyan libremente la jornada, 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. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos **doce horas continuas en un periodo de 24 horas.** Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

5. Menciones especiales del contrato de trabajo.

Además de los requisitos de todo contrato contenidos en el Artículo 10, el contrato de trabajo a distancia o teletrabajo deberá indicar lo siguiente:

- 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) Lugar de prestación de los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones.
- c) Periodo de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, pudiendo ser indefinido o temporal, sin perjuicio de la facultad que tienen las partes de unilateralmente retomar el sistema previamente pactado;
- d) La circunstancia de que el trabajador pueda distribuir su jornada según mejor se adapte a sus necesidades, y
- e) Tiempo de desconexión.”

6. Equipos y herramientas de trabajo y costos de la implementación del teletrabajo.

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 **éste último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.**

De igual forma, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

7. Protección a la vida y seguridad de los trabajadores y facultades de fiscalización.

Las condiciones específicas de seguridad y salud que serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en esta modalidad serán establecidas a través de un Reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el plazo de un mes desde la publicación de la ley.

Igualmente, el empleador deberá comunicar a los trabajadores las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo deberá cumplir, en base a las disposiciones del Reglamento y conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Se establece que el empleador sólo podrá ingresar al domicilio del trabajador o al lugar en donde éste preste sus servicios, previa autorización del trabajador. No obstante, lo anterior, el empleador podrá siempre puede requerir a su mutualidad que previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste **e informe acerca si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud que regule el Reglamento.**

La Dirección del Trabajo también tendrá plenas facultades de fiscalización respecto a toda la normativa de teletrabajo o trabajo a distancia, siempre y cuando cuente con la autorización del trabajador para ingresar a su domicilio u otro lugar dispuesto para tales efectos.

Por otra parte, y conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular. Así también y como es la regla general, 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.

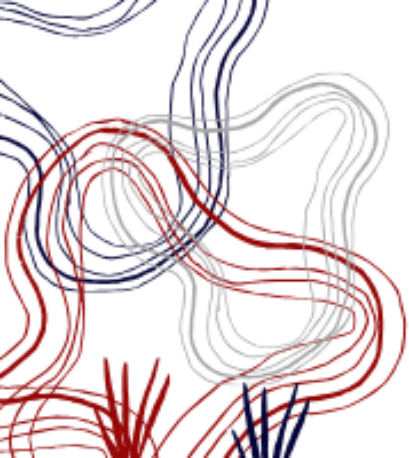
8. Deber de informar los sindicatos constituidos y de participar en las actividades de la empresa

El empleador deberá informar por escrito la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa, ya sea al momento de iniciar las labores o bien, dentro de 10 días luego de haberse comunicado la constitución del sindicato.

Por otra parte, el trabajador que preste sus servicios en modalidad de teletrabajo siempre debe poder 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.

9. Obligación de registro

Una vez que entre en vigencia la ley, los empleadores tendrán la obligación de registrar electrónicamente los contratos y/o anexos en donde se haya pactado el teletrabajo o



BARROS & ERRÁZURIZ

trabajo a distancia, dentro de los quince días siguientes a la suscripción del acuerdo. En el caso de los trabajadores que actualmente han pactado esta modalidad de trabajo, las empresas tendrán un plazo de 3 meses para registrar los referidos contrato o anexos.

10. Vigencia de la Ley

La ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. Así las cosas, y conforme se ha anunciado por las autoridades, todo hace prever que la vigencia de la misma comenzará a regir **en el mes de abril de 2020**.

Ahora bien, respecto de empresas en donde ya existen trabajadores que prestan servicios en modalidad de teletrabajo, éstas deberán ajustarse a los términos de la ley, en un plazo de 3 meses contados desde la entrada en vigencia de la ley. Lo que de acuerdo a lo informado por las autoridades se cumpliría **en el mes de julio de 2020**.

Esperando haber abordado los puntos de su interés sobre el Proyecto de Ley de Trabajo a Distancia, le saluda muy atentamente,

BARROS & ERRÁZURIZ