

Aprobación proyecto de ley de trabajo a distancia y teletrabajo

Con fecha 23 de marzo de 2020 fue aprobado el proyecto de Ley que regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, quedando listo para ser despachado, promulgado y convertirse en Ley.

El referido proyecto había sido presentado por el Gobierno ya el año 2018, pero recién se le dio celeridad a su tramitación debido a la crisis sanitaria que vivimos actualmente, como consecuencia de la pandemia ocasionada por el virus COVID-19.

Los puntos más relevantes que regulará esta norma, una vez que entre en vigor (el primer día del mes siguiente a aquel en que se publique en el Diario Oficial), son:

1. 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 señala que *“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.”*
2. El empleador y el trabajador podrán pactar que este último preste sus servicios bajo alguna de las dos modalidades contempladas en el punto anterior, ya sea desde el inicio o durante la vigencia de la relación laboral que los vincula.
3. Los trabajadores que presten sus servicios bajo modalidad de trabajo a distancia o mediante teletrabajo gozarán de todos los derechos laborales contemplados en el Código del Trabajo, salvo aquellos que sean incompatibles con lo regulado en esta nueva ley, incluyendo la cobertura de seguros cuando corresponda.
4. Empleador y trabajador deberán regular el lugar donde éste prestará sus servicios (su domicilio u otro lugar determinado) y la distribución de la jornada, respetando los límites establecidos por la ley (12 horas de desconexión digital).



5. Si los servicios que brinda el trabajador pueden, por su naturaleza, ser prestados en distintos lugares, las partes podrán acordar que él cumpla con ello desde el lugar que libremente elija.

6. En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se regule durante la vigencia de la relación laboral entre las partes y no al inicio de ella, cualquiera de ellas, unilateralmente, podrá exigir volver a las condiciones pactadas originalmente en el contrato de trabajo (prestación de servicios de manera presencial en dependencias de la Empresa), dando aviso escrito con, a lo menos, 30 días de anticipación.

7. El trabajo a distancia o mediante teletrabajo puede abarcar la jornada ordinaria completa del trabajador, o sólo parte de ella. Ej: Trabajador presta servicios presencialmente en las dependencias de la empresa durante las mañanas y en las tardes mediante teletrabajo.

8. Será de cargo del Empleador implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de la jornada de trabajo para sus trabajadores que, estando afectos a limitación de jornada, presten sus servicios de manera remota (teletrabajo o trabajo a distancia).

9. Si la naturaleza de las funciones que realiza el trabajador lo permite, las partes podrán acordar que él distribuya libremente su jornada de trabajo en los horarios que más le acomoden. En este caso, el trabajador tendrá derecho a un tiempo de desconexión continuo de, a lo menos, doce horas.

10. Las partes también pueden acordar que el Trabajador que preste servicios bajo las modalidades de trabajo remoto, no esté afecto a limitación de jornada (actual inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo). Ello, siempre y cuando no exista por parte del empleador *“supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores”*.

11. Los contratos de trabajo o anexos mediante los cuales se regule esta modalidad de trabajo de manera remota, deberán contener:
 - Indicación expresa de que las partes han acordado esta modalidad de prestación de servicios, señalando si será de manera total (toda la jornada) o parcial (combinándolo con modalidad presencial).
 - Lugar o lugares donde se prestarán los servicios, o si el trabajador es de aquellos que puede prestar sus servicios en el lugar que libremente elija.



- Duración del acuerdo: puede ser por un plazo determinado o indefinido.
- Los mecanismos mediante los cuales el empleador supervisará o controlará la prestación de los servicios.
- Si el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que más le acomode a sus necesidades; si se acuerda una jornada definida o si quedará excluido de la limitación de jornada (siempre que aquello sea compatible con la naturaleza de sus funciones).
- Tiempo de desconexión, de al menos 12 horas continuas durante el cual el Trabajador no estará obligado a responder comunicaciones del empleador, órdenes u otros requerimientos.

12. El empleador tiene la obligación de proporcionar las herramientas y material de trabajo necesario para que el trabajador preste sus servicios y éste no puede ser obligado a utilizar elementos propios. Esto incluye los elementos de protección personal. Además, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos serán de cargo exclusivo del empleador.

13. El empleador debe informar, por escrito, al trabajador que preste servicios de manera remota de los riesgos que conlleva su labor y de las medidas preventivas que debe adoptar respecto de ellos.

14. El empleador debe informar, por escrito, a los trabajadores que presten servicios a distancia o vía teletrabajo de la existencia de sindicatos en la empresa, o de aquellos que se formen durante la vigencia del pacto que regule esta modalidad de trabajo.

15. El pacto donde se regule la prestación de servicios a distancia o vía teletrabajo, debe inscribirse en la página web de la Dirección del Trabajo dentro del plazo de 15 días contados desde su suscripción.

16. Dentro de los tres primeros meses contados desde que esta ley entre en vigencia, las empresas que ya tengan implementada esta modalidad de trabajo deberán ajustarse a sus términos.

17. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dentro de los 30 días siguientes a la publicación de la Ley, deberá dictar un reglamento que regule las condiciones de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores que presten sus servicios remotamente.