



Aprobación Ley de Teletrabajo

Marzo 2020

Con fecha 23 de marzo del 2020 la Cámara de Diputados aprobó la Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo.

El Equipo Laboral de Deloitte Legal ha preparado el presente Memo con las principales normas que regularán el Trabajo a Distancia y el Teletrabajo.



1. Conceptos



Trabajo a Distancia

Aquel en 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.



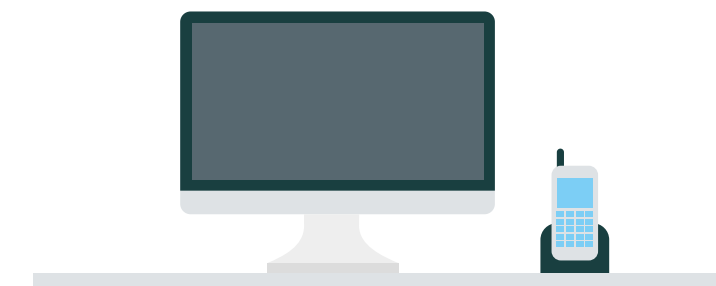
Teletrabajo

Aquel en 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 mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

2. Pactos

Las partes podrán pactar –ya sea al inicio o durante la vigencia de la relación laboral- la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Esta modalidad puede ser acordada en:

- a) Contrato de Trabajo.
- b) Anexo de Contrato de Trabajo.



3. Determinación del lugar de prestación de servicios

Las partes deberán determinar el lugar dónde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser en:

- a) Domicilio del Trabajador
- b) Otro Sitio determinado.

En caso que los servicios –por su naturaleza- se puedan prestar en distintos lugares o bien, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, las partes podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.



4. Requisitos para volver a condiciones originalmente pactadas o modalidad presencial.

Si la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se pactó después del inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones que se pactaron originalmente en el Contrato de Trabajo, siempre que se cumpla con las siguientes condiciones:

- a) Aviso previo por escrito a la otra parte
- b) Que el aviso previo sea con una anticipación mínima de 30 días

En caso que la relación laboral se haya iniciado bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, será necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.



5. Modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y Jornada Laboral.

Algunas consideraciones relevantes:

- a. **Trabajo a distancia:** Está sujeto a las reglas generales de jornada ordinaria y/o jornada parcial. El Empleador debe implementar un mecanismo fidedigno de registro de Jornada. Si la naturaleza de las funciones lo permite, las partes pueden acordar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades y siempre con el Límite de 45 hrs. semanal y 10 horas diarias.
- b. **Tele-Trabajo:** Las partes podrán pactar que el Trabajador queda excluido de la limitación de Jornada de Trabajo (art. 22 Código del Trabajo), debiendo en todo caso el Empleador garantizar el derecho de desconexión.
- c. **Combinación de tiempos de trabajo:** La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, permitiendo combinar tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. En este caso, se podrán acordar alternativas de combinación de tiempos por los que podrá optar el trabajador, quién deberá comunicar al empleador la alternativa que desee con al menos una semana de anticipación.



6. Derecho de Desconexión

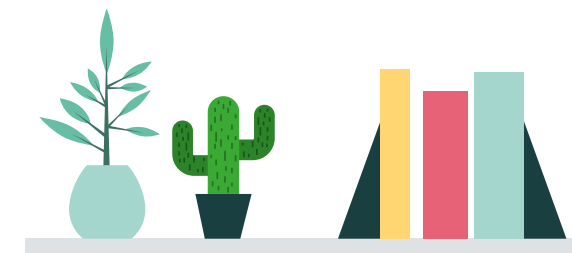
Los trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o, los tele-trabajadores que estén excluidos de la limitación de Jornada Laboral, tendrán derecho a la Desconexión, tiempo en el cual el trabajador no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos 12 horas (continuas) en un período de 24 horas. Igualmente, ningún empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en los días de descanso, permisos o en días de vacaciones de los trabajadores.



7. Estipulaciones Mínimas

Además de lo señalado por el Art. 10 del Código del Trabajo, los Contratos de Trabajo que regulen el trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener lo siguiente:

- 1) **Indicación Expresa del pacto, debiendo especificar si la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo será:**
 - a) Total
 - B) Parcial. En este caso, también se debe especificar la Fórmula de Combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- 2) **Lugar o lugares dónde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente el lugar dónde ejercerá sus funciones, lo que también deberá expresarse.**
- 3) **El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia, el que podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.**
- 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:**
 - a) El trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o,
 - b) Que el tele-trabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
- 6) **Indicación expresa del tiempo de desconexión.**



8. Derechos Colectivos

Los trabajadores gozarán de todos los derechos individuales y colectivos y la modalidad de trabajo no puede significar vulneración de derechos laborales fundamentales, ni tampoco menoscabo de su remuneración.



9. Deber de Protección e Información

En aquellos casos en que se acuerde que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador o desde otro lugar previamente determinado, el empleador deberá comunicar al trabajador cuáles son las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir su puesto de trabajo. Adicionalmente, el empleador deberá cumplir con lo siguiente:

1) Informar por escrito al trabajador a distancia o tele-trabajador acerca de los riesgos que conlleva su trabajo, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos.

2) Antes del inicio del trabajo a distancia o teletrabajo, la Empresa deberá realizar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y de salud que debe tener presente para desempeñar sus labores.

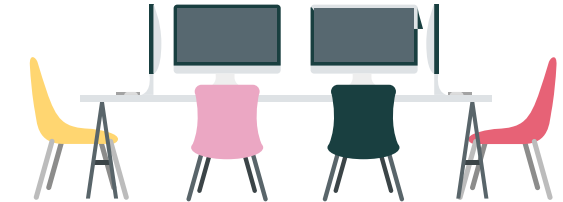
3) Informar por escrito sobre la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la empresa al momento del inicio de las labores.

Asimismo, la Empresa podrá requerir la visita presencial de la Mutua –previa autorización del trabajador- para que acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud que estarán determinadas vía reglamento. Lo anterior no obsta a que el prevencionista de riesgos de la Empresa también realice las labores de prevención de la seguridad del lugar en que el trabajador prestará sus servicios con la autorización del trabajador.



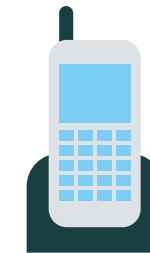
10. Derecho de Acceso a instalaciones y reuniones

El trabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa. Además, el empleador deberá garantizar que los trabajadores a distancia o tele-trabajadores puedan participar en actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los costos de traslado.



11. Fiscalización de la DT y Comunicación Electrónica

La Dirección del Trabajo –previa autorización del trabajador - podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo. Dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la página web de la Dirección del Trabajo.



12. Adecuación y Entrada en Vigencia.

- Adecuación:** Las Empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, tendrán un plazo de 3 meses desde la entrada en vigencia de la norma para ajustarse a la Ley.
- Entrada en Vigencia:** La Ley entrará en vigencia el primer día hábil del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. **La Ley fue publicada el 26 de Marzo de 2020, entrando a regir el 1 de Abril del 2020.**



Para mayor información o para realizar una solicitud de propuesta de Servicios Profesionales, no dude en contactarnos:

Contacto

Nancy Ibaceta
Directora
Área Laboral
Tel: + 56 22 729 8080
Mobile: + 56 9 7609 4209
Email: nibacetam@deloitte.com



Oficina central

Rosario Norte 407
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com

Regiones

Av. Grecia 860
Piso 3
Antofagasta
Chile
Fono: (56) 552 449 660
Fax: (56) 552 449 662
antofagasta@deloitte.com

Alvares 646
Oficina 906
Viña del Mar
Chile
Fono: (56) 322 882 026
Fax: (56) 322 975 625
vregionchile@deloitte.com

Chacabuco 485
Piso 7
Concepción
Chile
Fono: (56) 412 914 055
Fax: (56) 412 914 066
concepcionchile@deloitte.com

Quillota 175
Oficina 1107
Puerto Montt
Chile
Fono: (56) 652 268 600
Fax: (56) 652 288 600
puertomontt@deloitte.com

Deloitte. Legal

www.deloitte.cl

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl acerca de la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2020 Deloitte. Todos los derechos reservados

Las partes aceptan que COVID 19 constituye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.