

De: Dirección de Políticas Públicas, Sociedad de Fomento Fabril F.G.
Para: Dirección de Socios y Desarrollo Regional, Sociedad de Fomento Fabril F.G.
Asunto: Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia
Fecha: 24 de marzo de 2020

I. ANTECEDENTES

- En el marco de la agenda laboral del Presidente Piñera, **en el mes de agosto del año 2018 el Ejecutivo ingresó a tramitación legislativa** la iniciativa que Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.
- En octubre de 2018 **SOFOFA fue invitada a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados**, oportunidad en que se plantearon ciertas precisiones y aclaraciones al proyecto destinadas a otorgar coherencia a la legislación laboral.
- Posteriormente, en noviembre de 2018, la Cámara de Diputados **aprobó la iniciativa** por 131 votos a favor, 1 en contra y 6 abstenciones, siendo remitido al Senado en segundo trámite constitucional.
- Transcurridos 16 meses, en marzo de 2020 **la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado despachó el proyecto a la Sala**, siendo aprobado el mismo día, por 31 votos a favor, 1 en contra y 2 abstenciones.
- Finalmente, el lunes recién pasado **la Sala de la Cámara de Diputados aprobó la iniciativa en tercer trámite constitucional**, con las modificaciones incorporadas por el Senado.
- **El proyecto queda entonces en condiciones de ser promulgado como Ley.**

II. PRINCIPALES LINEAMIENTOS

2.1. Modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo

- Las partes podrán **pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral**, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, **la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.**

2.2. Definiciones esenciales

- **Trabajo a distancia:** el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, **desde su domicilio u otro lugar o lugares** distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

- **Teletrabajo:** los servicios son prestados mediante **la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones** o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

2.3. Derechos de los Trabajadores

- **Derechos individuales y colectivos.** Los trabajadores gozarán de **todos los derechos individuales y colectivos del Código del Trabajo**, en tanto no sean incompatibles.
- **Derecho a desconexión.** El empleador deberá respetar el derecho a desconexión de los **trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo.**
 - El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.
 - El empleador no podrá establecer comunicaciones, ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual.
- **Participación en actividades colectivas.** El trabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas.

2.4. Obligaciones del Empleador

A. Equipos, herramientas y materiales para el trabajo

- 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.** El trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.
- Los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán **siempre de cargo del empleador.**

B. Registro de jornada de trabajo

- El empleador deberá implementar a su costo, **un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia**, cuando corresponda.

C. Información y capacitación

- Se deberá informar, por escrito, al trabajador a distancia o teletrabajo (i) los riesgos de sus labores, (ii) las medidas preventivas y (iii) los medios de trabajo correctos.
- Además, previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, se deberá **efectuar una capacitación al trabajador** acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores¹.

D. Obligación de registro

- **El pacto deberá ser registrado de forma electrónica**, dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la Dirección del Trabajo.

2.5. Nuevas cláusulas del contrato de trabajo

- Indicación expresa** de que las partes han acordado la **modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**. Se debe especificar si será de forma total o parcial; en este último caso, se debe indicar además la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- 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 lo que deberá expresarse.
- El período de duración** del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo (indefinido o por un tiempo determinado).
- Los mecanismos de supervisión o control** que utilizará el empleador.
- La circunstancia 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.
- El tiempo de desconexión**.

2.6. Lugar de prestación de servicios

- **Acuerdo de las partes**. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios. Podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.

¹ Esta capacitación la podrá realizar el empleador o el organismo administrador del seguro de la ley 16.744.

- En caso que los servicios, por su naturaleza, fueran **susceptibles de prestarse en distintos lugares**, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.

2.7. Distribución de la jornada

- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.
- Las partes podrán pactar:
 - Si la naturaleza de las funciones lo permite, que el **trabajador distribuya libremente su jornada**, respetando los límites máximos de la jornada diaria y semanal.
 - En caso de teletrabajo, que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo.
 - **Combinación de tiempos** de trabajo (presencial y a distancia). En este caso podrán acordarse alternativas de combinación de esos tiempos por los que podrá optar el trabajador. Para estos efectos, el trabajador deberá comunicar la alternativa escogida, con al menos una semana de anticipación.
- **Presunción.** El trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerza una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

2.8. Reversibilidad

- Si la **relación laboral se inicia bajo la modalidad** de trabajo a distancia o teletrabajo, será necesario el **acuerdo de ambas partes** para adoptar la modalidad de trabajo presencial.
- Si la **modalidad** de trabajo a distancia o teletrabajo **se acuerda con posterioridad al inicio de la relación laboral**, cualquiera de las partes podrá **unilateralmente** regresar a las condiciones pactadas originalmente en el contrato, previo aviso por escrito con anticipación mínima de 30 días.

2.9. Seguridad y salud en el trabajo

- **Reglamento.** Las condiciones de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores serán reguladas en un Reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

- **Condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo.** Si los servicios se prestan 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, debiendo velar por su cumplimiento.
- **Autorización para ingreso a domicilio.** Si la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización.
- **Organismo administrador del seguro de la ley 16.744.** El empleador podrá requerir al respectivo organismo administrador, que previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple las condiciones de seguridad y salud.
- **Fiscalización de la Dirección del Trabajo.** En cualquier tiempo, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral, previa autorización del trabajador.

2.10. Informe Anual de Seguimiento y Evaluación

- El Consejo Superior Laboral deberá emitir un Informe anual de seguimiento y evaluación de la implementación y aplicación de esta ley, transcurrido un año desde su entrada en vigencia, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, y podrá presentar recomendaciones.
- Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

III. VIGENCIA

- La ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.
- El Reglamento se deberá dictar en un plazo de 30 días contados desde la publicación de la ley.
- Las empresas con acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes tendrán un plazo de 3 meses para ajustarse a la nueva normativa, contado desde la entrada en vigencia.