TRABAJO A DISTANCIA

La Cámara baja aprobó el proyecto de ley que perfecciona la regulación relativa al trabajo a distancia. El proyecto se encuentra ahora en su segundo trámite constitucional en el Senado.

DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Esta iniciativa contempla la creación de un nuevo capítulo en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, denominado “del Trabajo a distancia y teletrabajo”.

El presente proyecto de ley tiene por objeto promover la corresponsabilidad familiar; mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y consecuentemente, aumentar la productividad; e incluso aumentar la inclusividad de personas que en el sistema de trabajo tradicional no tendrían cabida debido a sus condiciones particulares, tales como traslados excesivamente extensos por vivir en zonas muy alejadas de los centros de trabajo, encontrarse estudiando o tener elevadas responsabilidades familiares.

sar ABOGADOS

CONTÁCTENOS EN

+56 41 213 6008
www.sar-abogados.com
secretaria@sarabogados.cl
Málaga 115, of. 1202, Las Condes

Nuevas modalidades laborales

Se definirá "**Trabajo a distancia**" como "aquel 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."

Por su parte, se entenderá por "**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."

JORNADAS

Estas modalidades de trabajo podrán abarcar todo o parte de la jornada, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en instalaciones de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. El trabajador a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo y el empleador será quien deberá implementar, a su costo, un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada.

Si la naturaleza de las funciones así lo permiten, se podrá pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapte a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.

En casos de la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o bien, cuando los servicios prestados deban reportarse mediante tales medios, se podrá acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo. En tal caso, el empleador deberá garantizar el derecho a desconexión de los trabajadores y permitir que gocen de tiempos en los cuales no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, respetando su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.

CÓMO PACTAR ESTAS MODALIDADES

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y su continuidad deberá ser siempre acordada por ambas partes, y no podrá implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que el Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Si la relación laboral se inició conforme a estas normas, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial, pero en los casos en que se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, las partes deberán establecer un plazo, el que no podrá ser inferior a tres meses, dentro del cual cualquiera de ellas tendrá derecho a retomar de forma unilateral las mismas condiciones laborales pactadas con anterioridad. Una vez vencido dicho plazo, será necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.