

Ley teletrabajo o trabajo a distancia

La ley, cuyo primer proyecto fue presentado en el Congreso en agosto del 2018, cobra especial relevancia dada la situación de emergencia epidemiológica actual.

Los aspectos más relevantes son:



Lugar de prestación de servicios:

Se entenderá por trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio o en un lugar determinado por ambas partes, distinto a la empresa.



Momento y forma de pactar esta modalidad de trabajo:

Se crea un nuevo capítulo en el Código del Trabajo que establece que el trabajador y el empleador podrán pactar la modalidad a distancia al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, lo que quedará escrito en el contrato de trabajo o en un anexo.



Sustitución a trabajo presencial:

En caso de que la relación laboral se inicie en modalidad de trabajo a distancia, será necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial. Por el contrario, si se acuerda con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de 30 días.



Derechos del trabajador:

Quienes se desempeñen bajo esta modalidad tendrán todos los derechos individuales y colectivos y no tendrán un menoscabo a los derechos que le reconoce el Código del Trabajo, en especial, en su remuneración.



Obligación de proporcionar los equipos, herramientas y materiales:

El empleador deberá proporcionar los equipos, las herramientas y los materiales para el teletrabajo. El trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad y los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.



Jornada de trabajo:

La modalidad de trabajo a distancia podrá abarcar toda o una parte de la jornada laboral, pudiendo combinarse. Cuando corresponda, el empleador deberá implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador lo permiten, se puede pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada, respetando los límites máximos de 45 horas de la jornada semanal y de 10 horas de la jornada diaria, y las normas relativas al descanso semanal, relacionadas con los domingo y festivos.