



Newsletter Laboral / Labour Newsletter

Resumen del Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Summary of the Law Project that modifies the Labour Code regarding remote work.

Newsletter Laboral

Resumen del Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

Boletín N° 12.008-13

Con fecha 24 de marzo de 2020, el Presidente de la República promulgó el Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, incorporando expresamente al Código del Trabajo la posibilidad de que las partes pacten la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

El Proyecto de Ley contiene las siguientes novedades:

- a) Pacto de Teletrabajo: Permite a trabajadores pactar por escrito con el empleador, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, que la prestación de los servicios se realice fuera de las instalaciones de la empresa.
- b) Modalidad Total o Parcial: La modalidad de teletrabajo podrá comprender la totalidad de los servicios o solo una parte de las labores del trabajador. Asimismo, se podrán acordar alternativas de combinación entre trabajo presencial y a distancia, por las que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar al empleador la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.
- c) Igualdad de Derechos: Los trabajadores que realicen teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos del Código del Trabajo.
- d) Lugar de Prestación de Servicios: El pacto puede indicar el lugar en el que se prestarán los servicios o señalar que el trabajador podrá elegir el lugar libremente.
- e) Exclusiones: Las disposiciones del trabajo a distancia no se aplicarán cuando el trabajador deba prestar servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Labour Newsletter

Summary of the Law Project that modifies the Labour Code regarding remote work.

Bulletin No. 12.008-13

On March 24th, 2020, Chilean President promulgated the Law Project that modifies the Labour Code on distance work, expressly including the option for employers and employees to agree on remote working or telecommuting.

The Law includes the following developments:

- a) Remote Work Agreement: Allows employees to agree with their employers, at the beginning or during the term of the employment relationship, that the provision of services shall be carried out outside from the company's premises.
- b) Total or Partial Mode: Teleworking may comprise all of the services or only part of the employee's tasks. Likewise, combination alternatives between face-to-face and distance work may be agreed upon, for which the employee may choose and notify the employer at least one week in advance.
- c) Equal Rights: Employees who carry out telework will enjoy all the individual and collective rights set forth in the Labor Code.
- **d) Place to Provide Services:** Parties may agree upon the place where the services shall be provided from, or state that the employee shall be free to choose where to work from.
- e) Exclusions: Teleworking rules shall not apply when employees perform their tasks from places provided by the employer, even if such places are located outside of the company's premises.



- f) Derecho a Retracto: Cuando el teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes tendrá derecho a retomar de forma unilateral las mismas condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, dando aviso con un plazo de 30 días de anticipación a la otra parte.
- g) Jornada Ordinaria y Registro: El teletrabajo estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Código del Trabajo, con las excepciones que la misma ley establece. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia.
- h) Distribución Libre de Jornada: Las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.
- i) Exclusión y Presunción de Jornada: Las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el artículo 22 inciso 4º del Código del Trabajo. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.
- j) Derecho a Desconexión: En los casos de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá velar por el derecho a desconexión de los trabajadores, garantizando el tiempo en el cual no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. En ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.
- k) Herramientas de 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 al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

- f) Right to Withdraw: If teleworking is agreed during the employment relationship (and not at the beginning), both parties shall be entitled to unilaterally withdraw from the teleworking agreement by giving a 30 days previous notice, and return to the same conditions originally agreed in the employment contract.
- g) Working Time Limitations and Recording of Working Hours: Teleworking shall be subject to general rules of working hours limitations contained in the Labor Code, including exceptions provided by Law. The employer, when appropriate, shall implement, at its own cost, a reliable mechanism to record daily working hours, in compliance with working time limitations.
- h) Working Schedule: Parties are entitled to agree that the employee may freely distribute his daily working hours to best suit his/her needs, always in compliance with the daily and weekly working hour limitations.
- i) Working Time Exclusion and Legal Presumption: Parties are entitled to agree that the employee shall be exempted from working time limitations, following the provisions of article 22 subsection 4 of the Labor Code. However, it shall be deemed that the employee is working under time limitations if the employer exercises functional supervision or control over the manner and opportunity in which the tasks are carried out.
- j) Right to Disconnect: Teleworkers who freely distribute their working hours or teleworkers excluded from work time limitations shall have the right to disconnect during 12 continuous hours every 24 hours. During such time, employees shall not be obliged to answer to communications, orders or any other requests. Employers are not entitled to send communications, orders or other requirements during resting days, permits or annual holidays.
- k) Work Tools: Equipment, tools, and other materials for remote working, including personal protection items must be provided by the employer. Employees shall not be forced to use items of their property. Likewise, operation, maintenance, and repair of equipment costs shall always be borne by the employer.

- I) Información Sindical: El empleador deberá informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos constituidos en la empresa al momento del inicio de las labores. Si se constituyere un sindicato después del inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación sobre la celebración de la asamblea de constitución del sindicato.
- m) Acceso a Instalaciones de la Empresa: Los trabajadores sujetos a las normas de trabajo a distancia o teletrabajo siempre podrán acceder a las instalaciones de la empresa y el empleador deberá garantizar su participación en actividades colectivas de empresa.
- n) Registro de Pactos: 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 Dirección del Trabajo.
- Aspectos Transitorios: El proyecto contiene disposiciones transitorias respecto de las siguientes materias:
- i. Contratos vigentes de trabajadores a distancia: Las empresas que actualmente cuentan con trabajadores a distancia o con teletrabajo deben ajustar sus contratos a estas disposiciones dentro del plazo de 3 meses desde que entre en vigencia la Ley.
- ii. Vigencia de la ley: Ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. Informaremos oportunamente cuando se realice dicha publicación.

Para más información respecto a alguna de estas materias, por favor contactar a Gonzalo Aravena al correo electrónico garavena@baraona.cl

- I) Union Information: The employer must inform the employee in writing of the existence of unions in the company at the time the employment relation begins. If a union is incorporated during the employment relation, the employer must report this fact to teleworkers within 10 days from receiving the communication on the union's incorporation assembly.
- m) Access to Company's Facilities: Teleworkers shall always be entitled to access the company's facilities. The employer must guarantee their participation in collective activities.
- n) Registration of Agreements: Within 15 days after the parties agree on remote working, the employer shall register said agreement electronically at the Labour Office.
- entry into Force: The project contains transitory provisions regarding the following matters:
 - i. Employees currently working remotely: Companies that currently have teleworkers shall adjust their contracts to these provisions within 3 months from when the date this Law comes into force.
 - ii. Entrance into Force: Law will enter into force on the first day of the month following its publication in the Official Gazette. We will duly inform you on time when such publication is made.

For more information regarding any of these matters, please contact Gonzalo Aravena at garavena@baraona.cl

