

NOVEDADES

#AURENNoticias

LEY DE TELETRABAJO

El pasado 10 de agosto fue aprobada en el Parlamento la Ley que brinda un marco normativo a la nueva modalidad laboral.

Se define el teletrabajo como: la prestación de trabajo, de forma total o parcial, fuera del ámbito proporcionado por el empleador, utilizando para ello, tecnologías de la información y de la comunicación. Será aplicable a las relaciones laborales que se desarrollen en condición de dependencia y subordinación, en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal.

A continuación, mencionaremos los aspectos más relevantes:

Condiciones Laborales

Empleador y trabajador, deberán pactar al inicio o durante la relación laboral, en el contrato de trabajo o en un documento anexo, la modalidad de teletrabajo. Pudiendo establecer como lugar de prestación de tareas, el domicilio del trabajador u otros sitios. En el mismo sentido, si la actividad lo permite, puede acordarse que el trabajador elija libremente más de un lugar donde desarrollar las tareas. En ningún caso, el lugar pactado, será de cargo del empleador.

Jornada laboral

- El tiempo trabajado no superará el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa.
- Las horas que superen el límite diario detallado en el Decreto-Ley, N°14.320 (Horas Extras), no darán lugar al pago de horas extras, sino que se compensarán con horas no trabajadas en otros días de la misma semana.
- Las horas que superen el máximo de horas semanales de trabajo, se abonarán con un recargo del 100% sobre el valor hora de los días hábiles.

- Derecho a la desconexión. El teletrabajador tiene derecho a la desconexión de los dispositivos digitales y a no ser contactado por el empleador, garantizando así su tiempo de descanso real. Entre jornada y jornada, debe existir una desconexión mínima de 8 horas.
- El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada.

Equipos e insumos para el trabajo

Las partes acordarán la forma en que se brindarán estas herramientas al trabajador. En caso de discrepancias, el empleador deberá proporcionarlos, siendo de cargo de éste los costos de operación y funcionamiento. Estos equipos no serán considerados como parte de salario ni materia gravada.

Seguridad e Higiene laboral

El teletrabajo no supondrá un desmedro de las condiciones de salud y seguridad ocupacional.

Los teletrabajadores estarán comprendidos por las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074, "Regulación de los seguros sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales".