

IMPORTANTES MODIFICACIONES EN DERECHO LABORAL



1. Ley 21.122 – sobre Contrato por Obra o Faena Determinada

El 28 de noviembre de 2018, se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.122 que introduce modificaciones al Código del Trabajo en materia de contrato por obra o faena determinada. A continuación las más relevantes:

- Se define por primera vez el concepto de contrato por obra o faena determinada, estableciendo como elemento central que la vigencia del contrato está circunscrita a la duración “natural” de la obra material o intelectual contratada y que las etapas o tareas de una misma obra no pueden dar lugar cada una a un contrato por obra o faena en sí mismo.
- Se establece una indemnización de 2,5 días de remuneración por cada mes de vigencia del contrato por obra y fracción superior a 15 días, para contratos por obra de vigencia superior a un mes, terminados por el empleador invocando la causal del Código del Trabajo “Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”.
- Consagra el derecho al feriado de 15 días hábiles para los trabajadores que hayan prestado servicios continuos a un mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena que en conjunto sobrepasen un año de vigencia, con la posibilidad de diferir el uso del feriado al término del último contrato.

Estimamos que la nueva normativa sitúa a las empresas que operan con este tipo de contratos, en la necesidad de revisar los criterios en los que basan actualmente su aplicación, junto con identificar aquellas obras o faenas que por su extensión y/o características, implicarán el cumplimiento de las nuevas obligaciones laborales impuestas por la ley sobre indemnización y reconocimiento de feriados.

Vigencia: La nueva ley se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada que se celebren a contar del 1° de enero de 2019.



2. Proyecto de Ley sobre Trabajo a Distancia

El pasado 20 de noviembre la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, estableciendo la modalidad del trabajo a distancia, esquema optativo que podrá ser usado por las empresas respecto de uno o más de sus trabajadores. Dicho proyecto, inicia ahora su tramitación en el Senado.

El proyecto de ley referido establece reglas para definir en qué casos se considerará que los trabajadores están prestando sus servicios bajo la “**modalidad de trabajo a distancia**”; bajo qué condiciones éste se denomina “**teletrabajo**”; cual es la forma de implementación y término de este régimen, así como obligaciones administrativas para el empleador que garanticen la aplicación de las normas laborales tradicionales a esta nueva forma de trabajo, y protejan al trabajador a quien se le apliquen.

Por otra parte, innova al establecer el “**derecho a desconexión**” (de los medios digitales) del trabajador en las oportunidades de descanso diario y semanal y, además, incorpora una serie de obligaciones administrativas y mecanismos para que las normas del Código del Trabajo puedan aplicarse al trabajo a distancia. Entre éstas pueden mencionarse: pactos escritos para acceder a la modalidad de trabajo a distancia; establecimiento de sistemas de control y gestión que usará el empleador con sus trabajadores a distancia; determinación de la propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios acordados; condiciones específicas de seguridad y salud que el puesto de trabajo deberá cumplir y la forma en que el empleador efectuará el control de las mismas, además de jornadas de convivencia e integración a realizarse presencialmente al menos cada tres meses, entre otras.

En conclusión, es posible apreciar que el legislador ha querido establecer, por una parte, un marco de acción respecto a esta nueva forma de trabajo, ciertamente influenciada por la innovación de las tecnologías digitales y, por otra, los mecanismos para adaptar las normas laborales tradicionales al nuevo esquema.

Lo anterior, pensamos, implica un desafío para los empleadores, quienes deberán reorientar sus normativas internas para hacerlas compatibles con el nuevo contexto en que se están desarrollando las relaciones laborales.

Finalmente, cabe señalar que el mismo 20 de noviembre, la Cámara de Diputados, remitió al Senado el proyecto de ley para proseguir su tramitación en dicha corporación. En consecuencia, parece oportuno revisar con tiempo las políticas internas de recursos humanos.