Valparaíso, 14 de noviembre de 2018.-

El Abogado Secretario de Comisiones que suscribe, **CERTIFICA:**

-- Que el proyecto de ley, originado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, en primer trámite constitucional, que **modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia**, contenido en el **Boletín N° 12.008-13,** con urgencia calificada de "**suma**", fue despachado por la **Comisión de Trabajo y Seguridad Social**, con la asistencia de las Diputadas señoras **Orsini**, doña Maite; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y de los Diputados señores **Barros; Calisto; Durán; Eguiguren; Jiménez; Melero; Ramírez; Saavedra** (Presidente); **Sauerbaum, y Soto.**

-- Que concurrieron a las sesiones, durante el estudio del proyecto, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don **Nicolás Monckeberg Díaz**; el señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo**, y el señor **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo de dicha Secretaría de Estado.

Asistieron, además, a estas sesiones los Diputados señores **Van Rysselberghe**, don Enrique; **Sanhueza**, don Gustavo, y **Undurraga**, don Francisco.

Asimismo, la Comisión recibió, en audiencia, durante la discusión general del proyecto, al señor **Manuel O´Brien Hughes**, Gerente de Asuntos Corporativos de IBM; al señor **Pedro Neira Sáez**, Jefe de Comunicaciones del Sindicato de Trabajadores del Banco Santander; a la señora **Andrea Garrido Pérez**, Secretaria del Sindicato Interempresa del Banco Santander; a la señora **Claudia Muñoz Ramírez**, Presidenta del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas; al señor **Felipe**

Welch Petit, Jefe del Departamento de Estrategia Institucional del Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI), acompañado del señor **Cristóbal Jara Nilsson**, Jefe de Gabinete de dicho Instituto; al señor **Francisco Tapia Guerrero**, Abogado, Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile; al señor **Diego Guaita Burgo**, Gerente General de la Consultora de Recursos Humanos Mercer Chile; al señor **Norberto Díaz Sánchez**, Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); a los señores **Rafael Palacios Pardo,** Director del Área de Políticas Públicas y **Marcelo Soto Ulloa**, Delegado del Comité de Políticas Públicas, ambos de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA); al señor **Humberto Villasmil Prieto**, Especialista en Normas Internacionales, y la señora **Carmen Bueno Pareja**, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, ambos de la Oficina de la OIT para el Cono Sur y América Latina; a la señora **Patricia Silva Meléndez**, Abogada y Coordinadora del Programa Laboral del Instituto Igualdad; a la señora **Ruth Miranda Bruna**, Presidenta de la Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto de Propiedad Industrial (ANFINAPI), acompañada de los señores **José Pérez Debelli**, Secretario General de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF); **Raúl de la Puente Peña**, ex Presidente de la ANEF; a la señora **María Dolores Fariña**, Gerente de Recursos Humanos de la Empresa Siemens, acompañada de la señora **Patricia Lizama Sepúlveda**, Colaboradora de la Empresa Siemens; al señor **Patricio Zeballos Saavedra**, Gerente General del Instituto de Salud y Tecnología de Chile (ISATEC); a los señores **Manuel Sandoval Pastene** y **Cristián Neira Vargas**, representantes de la Coordinadora Sindical del Sector Privado; y al señor **Eduardo Caamaño Rojo**, Abogado, Académico en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

-- Que puesto en **votación general** el proyecto, en sesión de fecha 9 de octubre pasado, fue aprobado por **8** votos a favor, **5** en contra y ninguna abstención. Votaron a favor los Diputados señores **Barros**; **Calisto; Durán; Eguiguren; Ramírez; Sauerbaum; Soto;** y **Van Rysselberghe** *(en reemplazo del señor Melero)***.** En contra lo hicieron las Diputadas señoras

Orsini, doña Maite; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y los Diputados señores **Jiménez** y **Saavedra**.

-- Que, para los efectos de lo dispuesto por el **artículo 190** del Reglamento de la Corporación, la Comisión, durante su discusión particular, rechazó las siguientes indicaciones:

1.- De las diputadas señoras **Orsini**, **Sepúlveda** y **Yeomans,** para modificar la frase “trabajo a distancia” por la palabra “teletrabajo” en cada parte que aparezca en el proyecto de ley.

Rechazada por 4 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

2.- De las diputadas señoras **Orsini**, **Sepúlveda** y **Yeomans**, para sustituir el numeral 1) del artículo único del proyecto de ley, por el siguiente:

“1) Sustitúyase el inciso 4 del artículo 22 por el siguiente:

Aquellos trabajadores con responsabilidades estudiantiles, personas con discapacidad o encargadas del cuidado de estos, adultos mayores o que tengan cualquier otra necesidad, como la reducción de tiempos de traslado o mejoramiento de la calidad de vida, entre otros factores, podrán pactar por escrito con el empleador, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, que la prestación de los servicios bajo dependencia y subordinación se realice fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. En este caso, la jornada de trabajo se regirá por la limitación dispuesta en el inciso primero de este artículo.”.

Rechazada por 4 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

3.- De los diputados señores **Jiménez** y **Saavedra,** para introducir el siguiente art. 152 quáter nuevo, pasando el actual a ser 152 quáter A:

“Art. 152 quáter. Las normas del presente capítulo se aplicarán a los contratos de teletrabajo.

Se entenderá que constituye teletrabajo aquel realizado de manera habitual desde el hogar del trabajador o en otro lugar elegido libremente por éste, a través de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Se considerará que el trabajo es habitual cuando pueda realizarse en un porcentaje mayor al cincuenta por ciento del total de la jornada semanal de trabajo, en el hogar o en el lugar que determine el trabajador.

Las normas de este capítulo no podrán aplicarse en aquellas empresas que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, del título VI del Libro IV. Tampoco resultarán aplicables cuando los servicios se presten en lugares habilitados por el empleador, aún cuando estén ubicados fuera de las dependencias de la empresa.”.

Rechazada por 3 votos a favor, 9 en contra y 1 abstención.

4.- De las diputadas señoras **Orsini**, **Sepúlveda** y **Yeomans,** para sustituir el artículo 152 quáter, por el siguiente:

“Art. 152 quáter. Los trabajadores y trabajadores con responsabilidades estudiantiles, personas con discapacidad o al cuidado de estos, adultos mayores o que tengan cualquier otra necesidad especial o interés, como la reducción de tiempos de traslado o mejoramiento de la calidad de vida, podrán pactar por escrito con el empleador, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, que la prestación de los servicios bajo dependencia y subordinación se realice fuera de las instalaciones de la empresa, a través de medios informáticos o de telecomunicaciones conforme a las normas del presente Capítulo.”.

Rechazada por 6 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

5.- De los diputados señores **Jiménez** y **Saavedra**, para modificar el art. 152 quáter propuesto en el siguiente sentido:

c) Para agregar el siguiente inciso tercero, cuarto y quinto, nuevos:

“El empleador sólo podrá aceptar o rechazar esta solicitud, fundamentando por escrito su respuesta. En caso de acoger la solicitud, deberá habilitar el lugar de trabajo según las obligaciones en materia de seguridad que establece el artículo 184 y otras que estime necesarias para el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador.

Además, el empleador deberá disponer los medios necesarios para que el trabajador pueda conocer los antecedentes de sus compañeros de trabajo y de las organizaciones sindicales que existan en la empresa. El trabajador podrá participar de todas las actividades de capacitación, culturales, recreativas, entre otras, que se desarrollen dentro de la empresa. Es deber del empleador informar, con la debida antelación, la realización de estas actividades.

El empleador deberá proporcionar a cualquier trabajador de la empresa, o a la organización sindical de la misma, que así lo solicite, la información sobre el número total de trabajadores sujetos a esta modalidad, el nombre de éstos y algún medio de contacto.”.

Rechazada por 0 votos a favor, 13 en contra y ninguna abstención.

6.- De las diputadas señoras **Orsini**, **Sepúlveda** y **Yeomans**, para agregar el siguiente inciso segundo nuevo al artículo 152 quáter propuesto, pasando el actual a ser tercero, y así sucesivamente:

“En todo caso, sólo se podrá pactar este contrato especial con aquellos trabajadores que estén afiliados a un sindicato. Si el sindicato ha acordado con el empleador un pacto sobre condiciones especiales de trabajo que incluya el teletrabajo, prevalecerá éste por sobre esta regulación especial.”.

Rechazada por 5 votos a favor, 8 en contra y ninguna abstención.

7.- De las diputadas señoras **Orsini**, Sepúlveda y **Yeomans**, en el inciso tercero del art. 152 quáter, para suprimirlo.

Rechazada por 4 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

8.- De las diputadas señoras **Orsini**, **Sepúlveda** y **Yeomans**, en el inciso tercero del art. 152 quáter, para suprimir la palabra “tecnológicos”.”.

Rechazada por 4 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

9.- De las diputadas señoras **Sepúlveda** y **Yeomans**, para sustituir el artículo 152 quáter B por el siguiente:

“Artículo 152 quáter B: A los trabajadores y trabajadoras sujetos a este contrato, les serán aplicables, en todo caso, los límites de jornada de trabajo conforme a lo dispuesto en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo. El empleador deberá implementar, a su costo, un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia conforme las reglas del artículo 33. El registro de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, no podrá en caso alguno vulnerar sus derechos fundamentales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si la naturaleza de las funciones así lo permite, las partes también 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 antes referidos.”.

Rechazada por 4 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

10.- De las diputadas señoras **Sepúlveda** y **Yeomans**, para agregar, en el artículo 152 quáter C, numeral 1), la siguiente frase a continuación del punto y coma, que pasa a ser coma, la siguiente frase: “pudiendo alternarse sólo una vez durante la jornada diaria”.

Rechazada por 2 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

11.- De las diputadas señoras **Orsini**, **Sepúlveda** y **Yeomans**, para sustituir el numeral 2 del artículo 152 quáter C, por el siguiente: “2) El lugar acordado con la empresa donde se prestarán los servicios.”.

Rechazada por 4 votos a favor, 8 en contra y ninguna abstención.

12.- De las diputadas señoras **Orsini**, **Sepúlveda** y **Yeomans**, para sustituir el numeral 5 del artículo 152 quáter C, por el siguiente: “5) Los equipos y materiales que pondrá a disposición el empleador para el desarrollo de las funciones del trabajador en teletrabajo. El trabajador no estará obligado a utilizar sus propios equipos y materiales”.

Rechazada por 6 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

13.- De los diputados señores **Barros**, **Durán**, **Eguiguren**, **Melero**, **Pardo**, **Ramírez** y **Sauerbaum**, para reemplazar en el numeral 6 del inciso primero del artículo 152 quáter C, después de la palabra “trabajo”, la frase: “que serán de cargo del empleador” por la frase “, los cuales serán siempre de cargo del empleador”; y después de la cuarta coma, suprímase la frase “los que” intercalándose en su lugar la conjunción “y”.

Rechazada por 6 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

14.- De las diputadas señoras **Orsini**, **Sepúlveda** y **Yeomans**, para agregar, en el art 152 quáter D, el siguiente inciso segundo:

“En especial, las trabajadoras gozarán y podrán ejercer todos los derechos sobre protección a la maternidad que establezca este Código en iguales condiciones que las trabajadoras regidas por sus normas generales”.

Rechazada por 4 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

15.- De las diputadas señoras **Orsini**, **Sepúlveda** y **Yeomans**, para agregar el siguiente artículo tercero transitorio:

“Artículo Tercero Transitorio.- Durante el primer año de vigencia de esta ley, sólo se podrá suscribir el contrato especial de teletrabajo con trabajadores regidos por el Código del Trabajo, cuyo empleador sea un órgano del Estado. Transcurrido ese período, regirá lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 152 quáter del Código del Trabajo.”.

Rechazada por 2 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

16.- Del diputado señor **Undurraga**, para agregar en el inciso primero del artículo 12 del Código del Trabajo, luego del punto final, pasando este a ser punto a parte, la siguiente frase:

“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador no podrá alterar el sitio o recinto en que los servicios deban prestarse, cuando aquel haya sido establecido conforme a las normas establecidas en el Capítulo VIII “Del Trabajo a Distancia” del Título II del presente Libro.”.

Rechazada por 2 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

-- Del mismo modo fue declarada inadmisible la indicación de los diputados señores **Jiménez** y **Saavedra**, para incorporar, en el proyecto de ley, el siguiente numeral 3) nuevo:

“3) Agréguese, a continuación del inciso final del artículo 376, el siguiente inciso final nuevo:

“De igual forma, estos pactos podrán convenirse respecto de trabajadores que puedan prestar sus servicios desde su hogar u otro lugar elegido libremente por ellos y a través de medios informáticos o de telecomunicaciones. Los medios informáticos o de telecomunicaciones serán siempre de cargo del empleador, así como su habilitación, mantención y, en general, todo gasto que irrogue su uso.”.

La indicación precedente fue declarada como inadmisible por el Presidente de la Comisión, en virtud del artículo 69, inciso primero, de la Constitución Política de la República, esto es, por alejarse de las ideas matrices del proyecto de ley, y por corresponder a la iniciativa exclusiva del Presidente

de la República, en virtud de lo dispuesto por el artículo 65 N° 5 de la Carta Fundamental.

-- Que la Comisión acordó que este informe se emitiera en forma de certificado para los efectos de que pudiera conocerlo la Sala dentro del plazo de la urgencia calificada de "**suma**".

-- Que la Comisión no calificó como **orgánico constitucional** ni de **quórum calificado** ningún precepto contenido en el proyecto aprobado. Asimismo, ella consideró que sus disposiciones no deben ser conocidas por la Comisión de Hacienda pues no tienen incidencia en materias presupuestarias o financieras del Estado

-- Que durante su discusión particular se presentaron diversas indicaciones que se encuentran contenidas en el texto aprobado por ella y en las Actas de sus sesiones que están a disposición de las señoras y señores parlamentarios en la Secretaría de la Comisión.

-- Que la Comisión designó como **Diputado Informante** al señor **Eguiguren**, don Francisco.

-- Que el texto del proyecto de ley aprobado por esta Comisión, es el siguiente:

PROYECTO DE LEY

"ARTICULO 1°.- Introdúzcanse las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Agrégase en el inciso 4 del artículo 22 la expresión "tecnológicos," con anterioridad a la palabra "informáticos".

2) Incorpórase el siguiente Capítulo VIII, en el Título II del Libro I:

“CAPÍTULO VIII
DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 152 quáter. Los trabajadores *mientras sus labores, necesidades e intereses lo permitan*, podrán pactar por escrito con el empleador, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, que la prestación de los servicios bajo dependencia y subordinación se realice fuera de las instalaciones de la empresa, conforme a las normas del presente Capítulo.

Se entenderá por modalidad de trabajo a distancia aquel pacto que faculta al trabajador a prestar sus servicios total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos de la empresa. 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.

Al momento de pactarse esta modalidad, las partes deberán acordar el lugar o lugares en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el domicilio del trabajador u otro lugar único y determinado convenido con el empleador.

En aquellos casos en que, por la naturaleza de los servicios, estos puedan prestarse en distintos lugares o bien mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, las partes podrán acordar que el trabajador esté facultado para elegir libremente el lugar desde donde ejercerá sus funciones.

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada de trabajo, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en las instalaciones de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

Las normas del presente Capítulo 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 o establecimiento.

Artículo 152 quáter A. La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y su continuidad deberá ser siempre acordada por ambas partes. El pacto de modalidad de teletrabajo a que se refiere este título, no podrá implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que le reconoce este Código al trabajador o trabajadora, en especial, en su remuneración.

En caso que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo 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 a la suscripción de la modalidad de trabajo a distancia. *Una vez vencido dicho plazo, será necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.*

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será *siempre* necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Artículo 152 quáter B. El trabajador a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo del Capítulo IV del Libro I del presente Código y el empleador, cuando corresponda, será quien deberá implementar, a su costo, un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia conforme a las reglas del artículo 33.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia así lo permite, 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.

Con todo si los servicios se prestan mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o bien, cuando los servicios prestados deban reportarse mediante tales medios, las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22, debiendo en tal caso el empleador garantizar el derecho a desconexión de los trabajadores, tomando todas las medidas necesarias que permitan que el trabajador goce de tiempos en los cuales no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de su empleador, respetando su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. Para estos efectos, el empleador deberá elaborar una política interna en la que se fijarán las modalidades del ejercicio de este derecho de desconexión y la forma en la cual se garantizará. Dicha política deberá constar en el Reglamento Interno de la empresa y ser registrada en la Inspección del Trabajo. El tiempo de desconexión entre jornadas deberá ser al menos equivalente al tiempo de descanso diario que deben tener los trabajadores de conformidad a las reglas generales contenidas en los artículos 22 y siguientes.”.

Artículo 152 quáter C. Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del presente Código, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo, deberá contener lo siguiente:

1) Indicación expresa que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo;

2) El lugar o los lugares acordados con la empresa desde donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado la modalidad del inciso cuarto del artículo 152 quáter;

3) El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia *o teletrabajo*, el cual podrá ser indefinido, por un tiempo determinado;

4) Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, los que no podrán vulnerar *nunca* los derechos fundamentales de este último;

5) La determinación de la propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios pactados. Asimismo, se deberán consignar las condiciones físicas y técnicas de restitución de aquellos elementos que sean de propiedad de la empresa; *el trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad;*

6) *Los gastos asociados a los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos relacionados a esta modalidad de trabajo, los cuales serán siempre de cargo del empleador y no constituirán remuneración para todos los efectos legales;*

7) La circunstancia de haberse acordado que el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades, conforme al inciso segundo del artículo 152 quáter B.

8) El plazo dentro del cual las partes podrán, unilateralmente, retomar las condiciones de trabajo originales, de conformidad al inciso segundo del artículo 152 quáter A.

Artículo 152 quáter D. Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo, gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

En cualquier caso, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, así como el ejercicio del derecho contenido en el inciso segundo del artículo 152 quáter A, no podrá significar, en caso alguno, vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo responsabilidad del empleador, dentro de la esfera de sus atribuciones, tomar las medidas necesarias para garantizar aquello.

***Artículo 152 quáter E**. Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo, serán reguladas por un reglamento que dictará al efecto el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.*

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del presente Código, velar por el cumplimiento de dichas condiciones.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, y mediante visita presencial, informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo podrá, previa autorización del trabajador, fiscalizar el debido cumplimiento a la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 152 quáter F. *Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar y por escrito al trabajador a distancia o teletrabajo acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente. Adicionalmente, y previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del*

organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa al momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso que se constituya un sindicato con posterioridad al 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 establecida en el artículo 225 de este Código.

***Artículo 152 quáter G**. Con el fin de fomentar las relaciones interpersonales entre sus trabajadores, el empleador deberá ejecutar jornadas de reunión y convivencia a la que puedan concurrir todos los trabajadores sin distinción de su modalidad de trabajo.*

Las jornadas de reunión y convivencia se realizarán al menos cada tres meses y los gastos de su ejecución serán con cargo al empleador y siempre dentro de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores.

Sin perjuicio de lo señalado en los incisos anteriores, los trabajadores que presten servicio bajo la modalidad de teletrabajo podrán informar su inasistencia por correo electrónico u otro medio digital con al menos dos días previos a la jornada de reunión y convivencia respectiva.

Artículo 152 quáter *H*. Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

El Director del Trabajo, determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias

para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero Transitorio.- Dentro de un año, contado desde la vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo, deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo.

Artículo Segundo Transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente de la publicación del reglamento señalado en el artículo 152 quáter E, *el que deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744, y dictarse en un plazo de seis meses contados desde la publicación de la presente ley.*

ARTICULO 2°.- *Agréguese el siguiente inciso final al artículo 203 del Código del Trabajo:*

"Respecto de los trabajadores regulados por el Capítulo VIII del Título II del Libro Primero de este Código, el empleador designará la sala cuna en el convenio que fija dichas modalidades de trabajo.".".

PEDRO N. MUGA RAMÍREZ,
Abogado Secretario de la Comisión.