

**MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE  
DE LA REPÚBLICA CON EL QUE  
INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE  
MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO  
EN MATERIA DE TRABAJO A  
DISTANCIA.**

---

Santiago, 08 de agosto de 2018.

**MENSAJE N° 071-366/**

**A S.E. LA  
PRESIDENTA  
DE LA H.  
CÁMARA DE  
DIPUTADOS.**

Honorable Cámara de Diputados:

En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

**I. ANTECEDENTES**

Como es de vuestro conocimiento, el mundo del trabajo ha evolucionado en las últimas décadas, no sólo por el ingreso de nuevas tecnologías, sino que también porque la sociedad y la mentalidad de los chilenos ha cambiado. Hoy en día nuestros intereses son distintos que los que tenían nuestros padres y abuelos, cada día somos más conscientes de la importancia que tiene la conciliación entre vida laboral, personal y familiar; nos preocupamos más del medio ambiente, la sustentabilidad, aprovechar los tiempos de ocio; ha aumentado considerablemente la expectativa de vida y tenemos el desafío de mejorar la calidad de ésta en nuestros trabajadores.

De esta manera, como país y como Gobierno, tenemos un gran desafío: adecuarnos a esta nueva realidad y estar a la altura de las circunstancias. No podemos hacer oídos sordos ante la demanda de los trabajadores chilenos, que anhelan mayor libertad y adaptabilidad para trabajar. Debemos aspirar a que nuestros trabajadores y empleadores no solo destaquen por su trabajo y aporten a sus empresas, a la economía y al país, en condiciones que permitan su máxima realización personal, profesional y el goce de la vida en familia. Por lo demás, cada día surgen nuevos trabajos producto del desarrollo tecnológico, lo que crea nuevas oportunidades en el mercado laboral.

El presente proyecto de ley se hace cargo de estas nuevas motivaciones y de las necesidades que tienen los trabajadores actualmente, y las que, eventualmente, tendrán en el futuro. Todo esto a partir del uso de los avances tecnológicos y nuevas formas de comunicación como herramientas de inclusión laboral, que permitan el desarrollo integral de los trabajadores, sin que ello signifique un menoscabo en sus condiciones laborales ni salariales.

Cabe considerar que si bien para nuestro país esto supone una innovación, a nivel internacional nos estamos acercando a un sistema de trabajo ya incorporado en otros países, incluyendo países desarrollados y países de la región con realidades similares a la chilena. Así, actualmente Colombia, España, Suecia, Dinamarca, Países Bajos, Estonia, Reino Unido, Portugal, Eslovenia, Francia, Hungría, Italia, Alemania, entre otros cuentan con esta modalidad de trabajo. Ya en el año 2000, la Unión Europea, a través de la Cumbre de Lisboa, promovió la formación de un "Grupo de Alto Nivel para que evaluara las oportunidades y los desafíos de las relaciones laborales en un entorno cambiante, con el objetivo de identificar los elementos o factores que podrán transformarse para prevenir problemas y gestionar adecuadamente el cambio". Dicha

cumbre dio origen al Acuerdo Marco sobre Tele Trabajo.

Nuestra actual legislación laboral reconoce el trabajo a distancia, de conformidad a las modificaciones que la ley N° 19.759 introdujo en el artículo 22 del Código del Trabajo, a fin de señalar que los trabajadores contratados que prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, se encuentran excluidos de la limitación general de jornada laboral. Ya en normas más antiguas, se aludía a que las labores o servicios prestados desde el propio hogar no se encontraban sujetas a limitación de jornada.

Sin perjuicio de lo anterior, nuestra legislación no contempla una regulación sistemática del trabajo a distancia, por lo que el referido artículo 22 es insuficiente y genera incertezas a las partes de la relación laboral.

Así, en razón de los vacíos legales existentes en la materia, se genera un desincentivo al uso de esta modalidad, la cual permite mayor adaptabilidad a los trabajadores y beneficia la conciliación trabajo-familia.

En consecuencia, el presente proyecto, recogiendo iniciativas parlamentarias, entre las que se cuentan, el boletín N° 4712-13 de los senadores Carlos Bianchi Chelech y Pedro Muñoz Aburto, entre otras, pretende generar las certezas que permitan promover el trabajo a distancia, atendida la relevancia que cobra en el mundo laboral actual y las oportunidades de trabajo que entrega.

Actualmente, forma parte de la cotidianeidad la utilización productiva a través de internet, servicios de mensajería, Instagram, Facebook, Twitter, formularios computarizados, así como múltiples aplicaciones de telefonía inteligente, de fácil acceso. Estas tecnologías se incorporan hoy al trabajo

que muchas personas realizan en sus hogares u otros lugares en una gama inmensa de actividades. Entonces, ¿por qué no aprovechar todas estas nuevas tecnologías y medios de comunicación para avanzar en favor de la calidad de vida y felicidad de nuestros trabajadores? No es suficiente que cada empresa se autoregule cuando vea la oportunidad de establecer la modalidad de trabajo a distancia; siendo compromiso del gobierno impulsar esta modalidad de trabajo, resguardando la observancia de los derechos de los trabajadores.

## **II. OBJETIVO**

### **1. Modernización**

Nuestra legislación laboral tiene un importante desafío: adaptarse a la nueva realidad del mercado, las necesidades y motivaciones de sus trabajadores; y, a la vez, generar nuevas oportunidades laborales. Sabemos lo complejo que resulta que la legislación avance al mismo paso que el mercado laboral, sin embargo, es nuestro deber como Gobierno hacer nuestro mayor esfuerzo para acortar dicha brecha.

Lo anterior es a lo que debe dirigirse toda legislación laboral moderna, esto es, recoger y potenciar los elementos de la realidad productiva para hacerlos compatibles con los estándares de protección de los trabajadores, los que se encuentran contenidos en la multiplicidad de instrumentos internacionales que nuestro país ha suscrito y reflejado en nuestra legislación.

Debemos, en consecuencia, aunar nuestros esfuerzos para que nuestra legislación se ajuste al actual mercado laboral, cumpliendo de esta manera con los estándares de modernidad e innovación que la propia ciudadanía nos exige, siendo la presente iniciativa legal un avance en tal dirección.

### **2. Incorporación al mercado laboral**

Tal como se ha mencionado, debemos responder a la exigencia de un mercado

laboral dinámico. Un país justo es aquel que abre posibilidades de trabajo a cada ciudadano según sus circunstancias. En este contexto debemos velar por el derecho que todos tenemos a trabajar y ser un aporte para nuestras familias y nuestro país.

Uno de los principales motivos que ha impulsado esta iniciativa, es el imperativo de entregar la posibilidad de ingresar al mercado laboral a personas que hasta ahora -y por distintas razones- han enfrentado más dificultades para ingresar a la fuerza de trabajo. Nos referimos principalmente a: personas que viven en zonas alejadas de centros urbanos; madres o padres que tienen a su cargo el cuidado de los hijos; adultos que están a cargo de familiares enfermos o de edad avanzada; personas con discapacidad que tienen dificultades de traslado y movilidad; personas de la tercera edad que, estando activas, no tienen facilidad de movimiento; y jóvenes que deben compatibilizar el trabajo con sus estudios, entre otros segmentos de la población que tienen la necesidad imperiosa de que existan modalidades de trabajo debidamente reguladas que se adapten de mejor manera a sus necesidades particulares.

En efecto, las necesidades de quienes no han podido incorporarse al mercado laboral, hacen del trabajo a distancia algo mucho más que una forma especial de trabajo: es una oportunidad que tenemos de eliminar las barreras que hoy tiene el mercado, permitiendo a nuevos trabajadores ingresar al mundo laboral formal, de manera protegida, a fin de cumplir y compatibilizar sus anhelos profesionales como cualquier trabajador.

### **3. Corresponsabilidad parental**

Otro de los efectos positivos de esta medida es potenciar el cambio cultural que los tiempos actuales nos exigen en materia de responsabilidad parental. La construcción de un país más justo e inclusivo nos exige que dicha responsabilidad sea compartida: dejemos de hablar de responsabilidad y demos paso a la "corresponsabilidad parental". De esta

manera permitiremos a padres y madres participar activamente de la vida familiar sin que eso signifique dejar de lado el desarrollo profesional de uno u otro, logrando un equilibrio en la familia, base de toda sociedad.

La corresponsabilidad parental es un hecho que demanda nuestra sociedad desde hace ya varios años y no son suficientes las opciones que la ley laboral otorga para el cumplimiento de este buen fin. Necesitamos medidas concretas que permitan a los padres adaptarse de mejor manera a sus necesidades familiares y especialmente a la atención y cuidado de sus hijos, más aún al tratarse de familias que cuentan con un solo jefe o jefa de hogar.

Lo anterior también se condice con el hecho de que, nuestro Gobierno está promoviendo una agenda de protección de la infancia, a través del compromiso "Los niños primero". Si queremos poner a los niños primeros en la fila, debemos preocuparnos de todos los aspectos que así lo permitan. Pues entonces qué mejor para un niño que sus padres tengan la posibilidad de participar activamente en su crianza y pasar más tiempo junto a ellos.

La modalidad de trabajo a distancia es una herramienta de adaptabilidad laboral que muchas personas con responsabilidades familiares necesitan, puesto que les permitirá cumplir sus funciones más cerca de los suyos e, incluso, en los horarios que mejor se acomoden a la rutina familiar, todo esto resguardando sus derechos laborales. Por lo mismo, esta modalidad de trabajo permitirá a madres y padres compatibilizar el cuidado de sus hijos con la participación en el mercado laboral, sin tener que optar por una u otra.

#### **4. Empleo sustentable**

Por otro lado, tenemos la firme convicción, que esta especial modalidad contribuirá, de forma importante, a descongestionar y descontaminar las ciudades.

Así, no son pocos los esfuerzos que realizan hoy los países para disminuir el tráfico y la congestión de las ciudades, o bien para tener un medio ambiente limpio de contaminación, siendo el trabajo a distancia una forma concreta y muy eficiente de contribuir a aquello.

En esta línea, el informe titulado "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral" realizado por la Organización Internacional del Trabajo y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, señala que, respecto a los beneficios del trabajo a distancia, "se incluyen la reducción de los tiempos de desplazamiento desde casa al trabajo, el aumento de la autonomía en cuanto al tiempo de trabajo, lo que permite una mayor flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, la mejora de la conciliación entre la vida laboral y la personal en general y el aumento de la productividad (...)".

En el caso de Chile, el trabajo a distancia permitirá un ahorro significativo en los tiempos de traslado, por lo que con esta nueva normativa mejorará considerablemente la calidad de la vida familiar y social de las personas. Al no tener que perder dos o más horas diarias de traslado en ciudades de mayor densidad poblacional, los trabajadores pueden dedicar dicho tiempo a una convivencia más sana y fluida con los suyos, o bien en actividades de índole deportiva favoreciendo una vida más sana, o en actividades de ocio, según las propias personas elijan.

## **5. Protección laboral**

Desafortunadamente, cada vez que hablamos de trabajo a distancia aparecen voces que miran este proyecto con recelo, pues ven en riesgo la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, y como ya se ha dicho a lo largo de este Mensaje, el corazón de este proyecto es precisamente el contrario, proteger a nuestros trabajadores, mejorar su calidad

de vida, permitir la conciliación laboral y familiar; en definitiva, promover que nuestros trabajadores sean más felices, pues nada mejor para el mercado laboral que un trabajador contento y comprometido.

De esta forma, esta nueva regulación protege, en todo momento, los derechos de los trabajadores a desempeñar sus funciones velando por la protección de sus derechos, careciendo de cualquier forma de precarización de la relación laboral.

Hoy la preocupación es modificar la actual legislación, la cual genera un grado importante de informalidad en los trabajadores, al no permitirles prestar servicios atendiendo las nuevas formas de trabajo que la tecnología, globalización y el avance de los países ha ido generando. Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas existe un 30% de trabajo informal y casi un 40% en el caso de los jóvenes, lo que nos invita aún más a buscar alternativas para bajar dicha tendencia, y que mejor que el trabajo a distancia.

Este proyecto promueve un Chile más humano: porque trabajo a distancia no es sinónimo de precarización, sino que de humanización. De conocer y reconocer las necesidades de los trabajadores chilenos y empatizar con ellos, fortaleciendo no solo su desarrollo laboral, sino también su vida familiar y salud. Lo anterior, con una legislación que regule un sistema de trabajo protegido y seguro, no afectando los derechos individuales ni colectivos de los trabajadores, y siendo una nueva herramienta para enfrentar lo que ya está acá: el futuro.

### **III. CONTENIDOS DE LA INICIATIVA**

#### **1. Concordancias**

En primer lugar, la iniciativa propuesta actualiza la terminología de la norma contenida en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, incorporando el concepto de tecnología en general para referirse al tipo de servicios prestados bajo esta modalidad.

## **2. Modalidad de trabajo a distancia**

Bajo un nuevo capítulo en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, se desarrollan las regulaciones del trabajo a distancia básicamente sobre las siguientes materias:

**a)** Se caracteriza al trabajo a distancia como aquél que, en general, se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa bajo dependencia y subordinación del empleador, pero, especialmente, aunque no excluyente, por motivos de corresponsabilidad familiar, discapacidad o reducción de tiempos de traslado.

**b)** La prestación de servicios bajo esta modalidad, puede darse desde el inicio de la relación laboral, así como también acordarse durante el transcurso de ésta, bajo ciertas reglas y condiciones. Con todo, se permite volver o acordar, según sea el caso, a una modalidad de trabajo presencial.

**c)** El proyecto que se propone mantiene la exclusión de límites a la jornada de trabajo para los trabajadores a distancia. Sin embargo, las partes podrán acordar una jornada limitada cuando la naturaleza de los servicios así lo permita; en estos casos el trabajador podrá distribuir libremente su jornada de trabajo, debiendo el empleador, a su costo, implementar un sistema adecuado para el control de los referidos límites.

**d)** Por su parte, el contrato de trabajo en el que se adopte esta modalidad deberá contener todas las estipulaciones del artículo 10 del Código del Trabajo y, adicionalmente, las siguientes menciones: si el tiempo servido fuera de la empresa es total o parcial; el lugar o los lugares acordados con la empresa desde donde se prestarán los servicios; el tiempo de duración del acuerdo de trabajo a distancia, el cual podrá ser indefinido, por un tiempo determinado, o bien durante ciertos períodos del año; los sistemas de control y gestión que utilizará el

empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, los que no podrán vulnerar los derechos fundamentales de este último; la determinación de la propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios pactados y las condiciones físicas y técnicas de restitución de aquellos elementos que sean de propiedad de la empresa; los gastos, costos de operación, mantenimiento y reparación relacionados a esta modalidad de trabajo que serán de cargo del empleador, los que no constituirán remuneración para todos los efectos legales; la circunstancia de haber acordado que el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades; y, el plazo acordado por las partes dentro del cual cualquiera de ellas podrá, unilateralmente, decidir volver a las condiciones laborales iniciales.

### **3. Higiene y seguridad**

La norma propuesta no podría estar completa si la ley no se hiciera cargo de las condiciones en las que el trabajador prestará sus servicios en su domicilio u otro lugar. En este sentido, cabe señalar que el proyecto considera la aplicación de las normas reglamentarias correspondientes con las debidas adecuaciones que esta nueva legislación requiera al efecto.

Si las partes pactan un lugar único y determinado desde el cual el trabajador podrá prestar sus servicios, el empleador deberá comunicar al trabajador a distancia las condiciones de higiene y seguridad que, en virtud de la normativa reglamentaria aplicable, debe cumplir su puesto de trabajo. Asimismo, el empleador deberá verificar el cumplimiento de tales condiciones, sin perjuicio de que podrá solicitar la asesoría técnica del Organismo Administrador del seguro de la ley N° 16.744.

Con todo, el empleador siempre mantiene su obligación en orden a advertir y representar al trabajador los riesgos asociados a las labores de que se trate, dando así cumplimiento al derecho a saber,

como norma general de nuestro ordenamiento laboral.

#### **4. Obligación de registro**

Finalmente, en lo pertinente a las normas permanentes del proyecto, se establece la obligación del empleador de registrar el acuerdo de trabajo a distancia en la Dirección del Trabajo, a fin de permitir una adecuada fiscalización. Por su parte, la Dirección del Trabajo deberá remitir dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al respectivo Organismo Administrador del seguro de la ley N° 16.744.

#### **5. Normas transitorias**

Un último aspecto dice relación con las normas transitorias a que se encuentra sujeto el presente proyecto de ley:

**a)** La ley entrará en vigencia a contar del mes subsiguiente al de la dictación del reglamento que fije las condiciones de higiene y seguridad específicas en las que se podrá desarrollar esta modalidad de contratación.

**b)** En segundo término, el articulado transitorio señala un plazo de un año contado desde la entrada en vigencia de la ley para que las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios en alguna modalidad a distancia puedan adecuar sus contratos de trabajo a la normativa legal aprobada.

En mérito de las consideraciones expuestas, someto a vuestra consideración el siguiente

**PROYECTO DE LEY:**

**“Artículo Único.-** 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**

**Art. 152 quáter.** Los trabajadores en general, y en particular, aquellos con responsabilidades familiares, estudiantes, personas con discapacidad, 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, 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 de las instalaciones de la empresa, conforme a las normas del presente Capítulo.

Al momento en que las partes pacten la modalidad de trabajo a distancia, éstas deberán acordar el lugar o lugares en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar 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, sin necesidad de especificarlo previamente.

La modalidad de trabajo a distancia podrá abarcar todo o parte de la jornada de trabajo, es decir, combinar 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.

**Art. 152 quáter A.** La modalidad de trabajo a distancia y su continuidad deberá ser siempre acordada por ambas partes.

En caso que la modalidad de trabajo a distancia 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, tanto económicas como de jornada, pactadas con anterioridad a la suscripción de la modalidad de trabajo a distancia.

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

**Art. 152 quáter B.** El trabajador a distancia estará excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en los incisos segundo y cuarto del artículo 22, según sea el caso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, las partes podrán acordar que el trabajador a distancia quede sujeto a las limitaciones de jornada de trabajo del Capítulo IV del Libro I. En este caso, 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. Con todo, el empleador 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.

**Art. 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, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la

fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia;

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 tercero del artículo 152 quáter;

3) El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia, el cual podrá ser indefinido, por un tiempo determinado, o bien durante ciertos períodos del año;

4) Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, los que no podrán vulnerar 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;

6) Los gastos, costos de operación, mantenimiento y reparación relacionados a esta modalidad de trabajo que serán de cargo del empleador, los que 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.

**Art. 152 quáter D.** Los trabajadores que prestan servicios a distancia, 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.

**Art. 152 quáter E.** Las condiciones específicas de higiene y seguridad 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 hogar u otro

lugar único y determinado acordado por ellas, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de higiene y seguridad que el puesto de trabajo debe cumplir conforme al inciso anterior y verificará el cumplimiento de dichas condiciones al inicio de la prestación de los servicios bajo esta modalidad, estando facultado, cuando lo estime necesario, para realizar una inspección presencial del mismo, previo consentimiento del trabajador. Para estos efectos, el empleador podrá requerir la asesoría técnica en materia preventiva del respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.

**Art. 152 quáter F.** En cualquier caso, el empleador deberá informar siempre y por escrito al trabajador a distancia 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.

**Art. 152 quáter G.** Dentro de los quince 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. 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, mediante resolución exenta, 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 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, deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para esta modalidad 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.”.

Dios guarde a V.E.,

**SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE**  
Presidente de la República

**NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ**  
Ministro del Trabajo  
y Previsión Social



Ministerio de Hacienda  
Dirección de Presupuestos  
Reg. 72 GG  
Reg. 173 SS  
I.F. N°100 / 10.07.2018

**Informe Financiero**  
**Proyecto de Ley que modifica el código del trabajo en materia del trabajo a distancia**  
**Mensaje N° 071-366**

**I. Antecedentes.**

1. Actualiza la terminología de la norma contenida en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, incorporando el concepto de tecnología en general para referirse al tipo de servicios prestados bajo esta modalidad.
2. Se desarrollan las regulaciones del trabajo a distancia en el código del trabajo, incluyendo:
  - a. El reconocimiento del trabajo a distancia por motivos de corresponsabilidad familiar, discapacidad o reducción de tiempos de traslado, entre otros.
  - b. Se establece que esta modalidad de trabajo se puede acordar desde el principio de la relación laboral o acordarse en el transcurso de esta.
  - c. Se indica que la jornada laboral puede ser ilimitada o limitada.
  - d. Se debe determinar el lugar o lugares dónde se desarrollará la actividad, establecer un sistema de control de gestión que no pase a llevar los derechos del trabajador, y definir la propiedad de los equipos que se utilizarán.
  - e. Las condiciones de higiene y seguridad bajo las cuales el trabajador desarrollará su actividad a distancia están reguladas por el Decreto Supremo 594 del Ministerio de Salud.
  - f. El empleador deberá registrar el acuerdo de trabajo a distancia en la Dirección Nacional del Trabajo, para permitir su fiscalización.



Ministerio de Hacienda  
Dirección de Presupuestos  
Reg. 72 GG  
Reg. 173 SS  
I.F. N°100 / 10.07.2018

## **II. Efecto del proyecto de ley sobre el Presupuesto Fiscal.**

En relación al efecto fiscal del proyecto, se debe señalar que:

- a. El Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo cuenta con la plataforma electrónica necesaria para el registro de los contratos que adopten la modalidad a distancia.
- b. La fiscalización que realiza la Dirección del Trabajo en domicilios particulares se realiza sólo con la autorización del dueño, y no se espera que se requieran recursos adicionales para fiscalizar los puestos de trabajo que adopten esta modalidad.

**De acuerdo con lo anterior, las modificaciones a los diversos cuerpos legales que se presentan no irrogarán un mayor gasto fiscal.**



Ministerio de Hacienda  
Dirección de Presupuestos  
Reg. 72 GG  
Reg. 173 SS  
I.F. N°100 / 10.07.2018

  
RODRIGO CERDA NORAMBUENA  
Director de Presupuestos



Visación Subdirección de Presupuestos:



Visación Subdirección de Racionalización y Función Pública:



**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO Y ESTABLECE  
UN CAPITULO QUE COMPLEMENTA LA REGULACIÓN SOBRE TRABAJO A  
DISTANCIA**

---

**INFORME DE PRODUCTIVIDAD**

Mensaje N° 071-366

**Ministerio del Trabajo y Previsión Social**

Agosto de 2018

## Contenido

I.	¿CUÁL ES EL PROBLEMA QUE SE QUIERE RESOLVER? .....	3
II.	¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS QUE SE BUSCA ALCANZAR? .....	3
III.	¿QUÉ OPCIONES O ALTERNATIVAS DE POLÍTICA SE HAN CONSIDERADO? .....	4
IV.	¿CUALES SON LOS PROBABLES BENEFICIOS DE LA PROPUESTA?.....	5
a.	Caracterización de los trabajadores a distancia. ....	6
b.	Caracterización de la población según situación ocupacional. ....	10
c.	Posible aumento de la fuerza laboral. ....	12
d.	Caracterización de los futuros trabajadores a distancia. ....	16
e.	Posible disminución de la informalidad.....	18
V.	¿CUALES SON LOS PROBABLES COSTOS DE LA PROPUESTA?.....	19

## I. ¿CUÁL ES EL PROBLEMA QUE SE QUIERE RESOLVER?

Por medio de este proyecto de ley se pretende adecuar la normativa laboral a las necesidades de los trabajadores, que por razones tales como, incapacidad, edad, responsabilidades familiares, les es imposible, o al menos dificultoso, acogerse al régimen de contratación laboral general de trabajo presencial.

De este modo, el propósito de esta iniciativa dice relación con incorporar una normativa sistemática del trabajo a distancia, el cual hasta hoy cuenta con una regulación sucinta e insuficiente en el Código del Trabajo, de modo tal de proporcionar mayor certeza jurídica a las relaciones laborales, tanto para trabajadores como empleadores.

## II. ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS QUE SE BUSCA ALCANZAR?

El principal objetivo del proyecto de ley es contribuir mediante esta nueva legislación a generar un mayor nivel de empleabilidad de sectores vulnerables y/o marginados del mercado laboral tradicional.

Con este propósito, esta iniciativa de ley tiene por objetivo facilitar las condiciones para que los trabajadores puedan acceder a prestar servicios personales bajo condiciones de dependencia y subordinación desde sus hogares u otro lugar diferente a las dependencias de la empresa, buscando, de este modo, incrementar las tasas de empleabilidad de sectores de la población con baja participación en el mercado laboral, como son los trabajadores con discapacidad, adultos mayores y personas con responsabilidades familiares, entre otros.

Asimismo, mediante esta iniciativa se busca disminuir el desempleo en regiones alejadas, toda vez que se apunta, entre otras cosas, a que el trabajo pueda ser realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. De esta manera, personas que actualmente viven en lugares alejados de centros urbanos podrán acceder al empleo formal desde diferentes puntos del país.

Un tercer objetivo central dice relación con la necesidad de que la legislación laboral permita compatibilizar y acercar trabajo y familia. Es así como el proyecto de ley permite que hombres y mujeres consigan conciliar sus trabajos con sus responsabilidades familiares, tanto respecto de los hijos menores de edad, como de otros miembros de la familia (como adultos mayores o familiares con necesidad de cuidados médicos).

Por su parte, también se pretende dar un paso importante en materia de corresponsabilidad familiar, al facilitar que tanto hombres como mujeres puedan participar de forma activa en las responsabilidades del hogar, el cuidado de los hijos y otros miembros de la familia. Esta modalidad de trabajo ofrece la posibilidad de adecuar la jornada laboral a las necesidades de cada trabajador, permitiéndoles tener una mayor presencia familiar sin descuidar su desarrollo laboral y profesional.

En consonancia con lo anterior, esta iniciativa legal propende a facilitar la compatibilización del trabajo remunerado y la vida privada, toda vez que permite que los trabajadores a distancia puedan armonizar el trabajo con otros aspectos de su vida, como la realización de deporte u otros hobbies, que contribuyen a una vida más saludable.

En virtud de esta modalidad de trabajo, se pretende disminuir los tiempos de traslado y contribuir con ello al cuidado del medio ambiente, toda vez que por medio de la posibilidad de trabajar desde el hogar u otro lugar cercano a éste, sin necesidad de concurrir a las instalaciones del empleador, significará una disminución considerable en los tiempos de traslado del trabajador, permitiendo un uso eficiente del tiempo, un menor gasto en transporte y un menor impacto al medioambiente.

Finalmente, con este proyecto de ley se pretende avanzar en una adaptabilidad laboral protegida, en cuanto a que el hecho de ampliar las posibilidad de adaptar las condiciones laborales por acuerdo de las partes no signifique en caso alguno una disminución en la protección legal que corresponde brindar a cada trabajador.

### III. ¿QUÉ OPCIONES O ALTERNATIVAS DE POLÍTICA SE HAN CONSIDERADO?

Actualmente, el artículo 22 del Código del Trabajo, permite la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, al disponer, dentro de su contenido, que los trabajadores a distancia no estarán sujetos a limitación de la jornada de trabajo, al señalar que: *"Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones."*

En consideración a que sólo se cuenta con esta normativa, no ha habido en nuestro país un uso considerable de la modalidad de trabajo a distancia. A lo anterior se suma la ausencia total de dictámenes de la Dirección del Trabajo y de fallos de los tribunales de justicia que proporcionen certeza jurídica a empleadores y trabajadores sobre los alcances de esta modalidad de trabajo.

Por lo anterior, en virtud de esta iniciativa de ley, el Ejecutivo pretende colmar los actuales vacíos legales sobre esta modalidad de contratación laboral y así lograr un mayor impulso al trabajo a distancia.

El primer proyecto de ley de trabajo a distancia fue presentado en el año 2010 por S.E. el Presidente Sebastián Piñera bajo el número de boletín 7.199-13. Sin embargo, dicho proyecto no logró su total tramitación en el Congreso Nacional, por diversos motivos, especialmente los referidos a condiciones de higiene y seguridad en el trabajo para los trabajadores que pactaran con sus empleadores dicha modalidad. No obstante lo anterior, la actual administración ha considerado la necesidad de presentar un nuevo proyecto de ley que regule dicha materia, incorporando los principales puntos considerados a propósito de la discusión parlamentaria del proyecto anterior.

A continuación se exponen las diferentes opciones y alternativas que se estudiaron durante el proceso de análisis y redacción del proyecto de ley de trabajo a distancia que en este informe se detalla.

1. **Extensión del tipo de trabajo a desarrollarse a distancia:** Se evaluó acotar el trabajo a distancia sólo a trabajadores que presten sus servicios a través de medios tecnológicos, de telecomunicaciones o informáticos (teletrabajo), o bien ampliarlo a todos aquellos casos en que, por su naturaleza, los servicios se puedan prestar a distancia, sea o no teletrabajo.
2. **Ubicación dentro del Código del Trabajo:** Se evaluaron dos opciones: (i) incluirlo como un capítulo dentro del Título de los Contratos Especiales del Código del Trabajo; o (ii) desarrollar la modalidad en un artículo 22 bis del Código del Trabajo.

- 3. Derecho comparado:** Para tener una mirada amplia respecto de las alternativas de regulación y el contenido del proyecto, se estudió la forma en que diversos países han tratado el tema en sus respectivas legislaciones. Dentro de las legislaciones consideradas se cuenta la regulación de Portugal y Colombia, bajo un criterio que buscara conciliar un modelo exitoso y que a su vez tuviera semejanzas culturales con Chile para así lograr una mejor aplicabilidad de la ley.

Como se señaló, el proyecto de ley de trabajo a distancia pretende regular y dar certeza a empleadores y trabajadores sobre los alcances de esta especial modalidad de trabajo, buscando su promoción tanto a solicitud del trabajador como por medio de la implementación de políticas de adaptabilidad por parte del empleador. Sin embargo, la dictación de una norma será insuficiente para lograr este fin, si no se cuenta con el apoyo de otras medidas y políticas públicas con las cuales el proyecto de ley debiera coordinarse para una mayor efectividad en el logro de sus objetivos, como por ejemplo:

1. Campañas comunicacionales.
2. Planes pilotos en los servicios públicos.
3. Apoyo y capacitación a empresas que pretendan implementar esta modalidad de trabajo, tanto en relación a la implementación como respecto de la tecnología necesaria para llevarlo a efecto.
4. Entrega de un manual sobre trabajo a distancia, que contenga datos prácticos para trabajadores y empresas que quieran adoptar esta modalidad de trabajo.

#### IV. ¿CUALES SON LOS PROBABLES BENEFICIOS DE LA PROPUESTA?

Para el análisis de los probables beneficios de este proyecto de ley se tuvo en consideración la caracterización de los trabajadores a distancia. Sobre este punto, es preciso destacar que en nuestro país existe escasa información respecto de esta modalidad de trabajo, principalmente por su acotada utilización en las empresas.

En la Encuesta Nacional de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE-ENE junio 2018) no se contempla como pregunta si los encuestados prestan servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia. Sin embargo, se pregunta a los encuestados si trabajan asalariadamente en el sector privado y si lo hacen en oficinas propias o arrendadas por ellos, en una oficina anexa en su hogar, o en su propio hogar. Con estas respuestas podemos tener una aproximación del número de personas que trabajan en el sector privado bajo dependencia y subordinación, en un lugar distinto al establecimiento de la empresa.

Asimismo, en este análisis se presenta una caracterización completa de las personas que se encuentran fuera del mercado laboral, pero que podrían ingresar, en el evento de entrar en vigencia esta nueva normativa. Al respecto, el enfoque apunta a personas que han decidido no trabajar por tener responsabilidades familiares que se lo impiden, aquejados de alguna enfermedad, mantener algún grado de discapacidad, no acomodarles los horarios, distancias al trabajo, dedicar mucho tiempo a los quehaceres del hogar, tener problemas para compatibilizar los estudios con el trabajo o estar jubilados. En este punto se utilizan los datos obtenidos en la encuesta CASEN de 2015.

Es importante señalar que en la elaboración de este informe no se contó con una fuente de información que permitiera analizar, y cuantificar, los posibles efectos que tendría esta política desde el punto de vista de los futuros empleadores de los trabajadores a distancia. Es por esto que para el análisis de beneficios y costos de esta propuesta hacemos supuesto de que habrá una tasa de desocupación e informalidad dada.

Es preciso considerar que la expresión "trabajo a distancia" es aquella modalidad de trabajo en que el trabajador cumple sus funciones, sea total o parcialmente, en un lugar distinto al establecimiento de la empresa. Por otro lado, el "teletrabajo" es una forma de trabajo a distancia en la que se utilizan medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones para la prestación de los servicios acordados.

En consecuencia, en este informe nos referiremos a "trabajo a distancia" o "trabajador a distancia" de forma genérica, sin perjuicio de que, posiblemente, la mayor cantidad de personas que trabajen a distancia lo harán a través de la modalidad de teletrabajo.

**a. Caracterización de los trabajadores a distancia.**

En la tabla 1 se observa la distribución de trabajadores asalariados del sector privado de acuerdo a dónde realizaron principalmente sus tareas de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo (INE-ENE junio 2018). En total son 4.813.387 las personas que trabajan asalariadamente en el sector privado. Mientras aquellos que trabajan en las instalaciones u oficinas del cliente o empleador son 3.464.496 (equivalentes al 71,98% del total), solo 50.969 (equivalentes al 1,05% del total) lo hacen desde su hogar, o en instalaciones u oficinas propias. Estas cifras muestran las pocas contrataciones existentes de trabajadores a distancia.

**Tabla 1: Distribución de trabajadores asalariados privados según lugar donde realizan sus tareas.**

En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
En instalaciones u oficinas del cliente o empleador	3.464.496	71,98	71,98
En casa del empleador o cliente	104.527	2,17	74,15
<b>En instalaciones u oficinas propias o arrendadas</b>	<b>15.018</b>	<b>0,31</b>	<b>74,46</b>
En la oficina, local, taller o fábrica anexo a su hogar (en el mismo predio)	12.231	0,25	74,71
En su propio hogar	23.721	0,49	75,21
En la calle o vía pública	383.554	7,97	83,18
En obras de construcción, mineras o similares.	409.102	8,50	91,67
En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo	384.243	7,98	99,66
En otros lugares	16.496	0,34	100
<b>Total</b>	<b>4.813.387</b>	<b>100</b>	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta nacional de empleo trimestre móvil abril-junio 2018. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 2 se muestra la cantidad de hombres y mujeres que trabajarían a distancia (trabajan desde su hogar, o en instalaciones u oficinas propias). Del total de 50.969 trabajadores la mayoría son mujeres (56,62%), y solo el 43,38% corresponde a hombres.

**Tabla 2: Distribución de los asalariados privados bajo modalidad de trabajo a distancia, según sexo.**

Sexo	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Hombre	22.112	43,38	43,38
Mujer	28.858	56,62	100
<b>Total</b>	<b>50.969</b>	<b>100</b>	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta nacional de empleo trimestre móvil abril-junio 2018. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 3 se muestra la distribución de personas que trabajarían a distancia según rango etario. Es importante destacar que el 38,37% de los trabajadores tiene entre 35 y 54 años. Además, los trabajadores a distancia entre los 25 y 34 años son el 26,59% y los que tienen 55 años o más son 23,65%. Los trabajadores jóvenes (menores 24 años) son una pequeña proporción del total.

**Tabla 3: Distribución de los asalariados privados bajo modalidad de trabajo a distancia, según rango etario.**

Edad	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
15-24	5.806	11,39	11,39
25-34	13.552	26,59	37,98
35-54	19.558	38,37	76,35
55 y más	12.053	23,65	100
<b>Total</b>	<b>50.969</b>	<b>100</b>	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta nacional de empleo trimestre móvil abril-junio 2018. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 4 se muestra la cantidad de asalariados que trabajarían a distancia (trabajan desde su hogar, o en instalaciones u oficinas propias) desagregados según nivel educacional más alto alcanzado. Es importante destacar que 22.084 tienen educación media (científico Humanista o Técnico Profesional), equivalentes al 43,32% del total. Además, 9.014 tienen educación universitaria completa (17,68% del total).

**Tabla 4: Distribución de los asalariados privados bajo modalidad de trabajo a distancia, según nivel educacional.**

Nivel educacional más alto alcanzado	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Básica o primaria	6.432	12,62	12,62
Media completa	12.393	24,31	36,93
Media técnico profesional	9.691	19,01	55,95
Humanidades	1.775	3,48	59,43
Centro de formación técnica	2.197	4,31	63,74
Instituto profesional	6.120	12,01	75,75
Universitario	9.014	17,68	93,43
Postítulo	417	0,82	94,25
Magister	1.985	3,89	98,15
Doctorado	606	1,19	99,33
Nivel ignorado	339	0,67	100
<b>Total</b>	<b>50.969</b>	<b>100</b>	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta nacional de empleo trimestre móvil abril-junio 2018. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 5 se muestra la cantidad de asalariados que trabajarían a distancia (trabajan desde su hogar, o en instalaciones u oficinas propias) desagregados según estado conyugal. Es importante destacar que 28.877 están casados o conviven (56,66% del total) y 22.092 están solteros, viudos, separados o divorciados (43,34% del total)

**Tabla 5: Distribución de los asalariados privados bajo modalidad de trabajo a distancia, según estado conyugal.**

Estado conyugal	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Casado/a	18.526	36,35	36,35
Conviviente	10.352	20,31	56,66
Soltero/a	18.643	36,58	93,23
Viudo/a	739	1,45	94,68
Separado/a de hecho anulado/a	2.314	4,54	99,22
Divorciado/a	397	0,78	100
<b>Total</b>	<b>50.969</b>	<b>100</b>	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta nacional de empleo trimestre móvil abril-junio 2018. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

Posteriormente, en la tabla 6 se observa la distribución de los trabajadores a distancia asalariados del sector privado según si tienen contrato. Sólo el 58,63% firmó contrato de trabajo, por tanto, 21.085 personas, equivalentes al 41,37% del total de trabajadores a distancia estimados, no tiene contrato.

**Tabla 6: Distribución de los asalariados privados bajo modalidad de trabajo a distancia según tenencia de contrato.**

En ese empleo, ¿tiene contrato escrito?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Sí	29.884	58,63	58,63
No	21.085	41,37	100
<b>Total</b>	<b>50.969</b>	<b>100</b>	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta nacional de empleo trimestre móvil abril-junio 2018. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 7 se observa la distribución de los trabajadores a distancia estimados según duración del contrato o acuerdo de trabajo que poseen. El 85,73% posee contratos sin fecha de término.

**Tabla 7: Distribución de los asalariados privados bajo modalidad de trabajo a distancia según relación contractual.**

La duración de ese contrato o acuerdo de trabajo es...	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Definido (plazo fijo, por obra o faena)	7.273	14,27	14,27
Indefinido	43.697	85,73	100
<b>Total</b>	<b>50.969</b>	<b>100</b>	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta nacional de empleo trimestre móvil abril-junio 2018. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En relación al tipo de jornada, en la tabla 8 se observa la distribución de los trabajadores asalariados del sector privado que trabajan desde su hogar, o en instalaciones u oficinas propias, según la jornada laboral que poseen. La gran mayoría, correspondiente al 76,34%, trabaja jornada completa.

**Tabla 8: Distribución de los asalariados privados bajo modalidad de trabajo a distancia según tipo de jornada de trabajo.**

¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Completa	38.909	76,34	76,34
Parcial	12.061	23,66	100
<b>Total</b>	<b>50.969</b>	<b>100</b>	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta nacional de empleo trimestre móvil abril-junio 2018. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

Finalmente, en la tabla 9 se muestra la cantidad de asalariados que trabajarían a distancia (trabajan desde su hogar, o en instalaciones u oficinas propias) desagregados según formalidad de ocupación. Es importante destacar que 26.101 trabajan formalmente (51,21% del total) y 24.868 trabajan de manera informal (48,79% del total). Por tanto, a una proporción importante de los trabajadores asalariados que actualmente trabajaran a distancia no se les pagarían las cotizaciones previsionales.

**Tabla 9: Distribución de los asalariados privados según formalidad de ocupación.**

Ocupados según formalidad de ocupación	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Ocupado formal	26.101	51,21	51,21
Ocupado informal	24.868	48,79	100
<b>Total</b>	<b>50.969</b>	<b>100</b>	

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta nacional de empleo trimestre móvil abril-junio 2018. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

**b. Caracterización de la población según situación ocupacional.**

Los datos presentados anteriormente confirman lo antes mencionado respecto de que, a la fecha de la encuesta, eran muy pocos los trabajadores que se acogen a distancia. Sin embargo, es probable que con la aprobación de esta iniciativa legal sean más las personas que busquen empleo bajo esta modalidad de trabajo. **Personas que actualmente no participan en el mercado laboral debido a que las condiciones, y normas actuales, de éste no se lo permiten.** Es por esto que en esta sección describiremos quiénes son las personas que están fuera de la fuerza de trabajo enfocándonos en las razones de inactividad que se quieren superar con este proyecto de ley.

En la tabla 10 se muestra la distribución de la población en edad de trabajar en Chile en función de si tuvieron trabajo al menos una hora la semana pasada o no.

Al respecto, las personas que sí lo hicieron son 7.526.478 (57,09% de la población en edad de trabajar), mientras que los que no tuvieron trabajo al menos una hora la semana pasada son 5.656.992 (el 42,91% restante). En total son 13.183.470 las personas en edad de trabajar.

**Tabla 10: Distribución de la población en función de si trabajan o no.**

La semana pasada, ¿tuvo trabajo, o realizó una actividad, al menos una hora, sin considerar los quehaceres del hogar?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Sí	7.526.478	57,09	57,09
No	5.656.992	42,91	100
<b>Total</b>	<b>13.183.470</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

Posteriormente, en la tabla 11 se aprecia la distribución de las personas que no tenían empleo la semana pasada a la muestra, en función de si realizaron alguna gestión para encontrar trabajo en las últimas 4 semanas. Las personas que sí buscaron empleo son 593.503, correspondientes al 10,49% del total de personas que no tenían trabajo. Por su parte, **las personas que no buscaron**

ningún tipo de empleo son 5.063.489. Estas son las personas que definimos como inactivas y corresponden al 89,51% de las personas que no tuvieron trabajo durante la semana pasada.

Tabla 11: Distribución de la población que no trabajó en función de si busco empleo.

¿Buscó trabajo remunerado o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia (negocio o empresa) en las últimas cuatro semanas?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Sí	593.503	10,49	10,49
No	5.063.489	89,51	100
Total	5.656.992	100	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 12 se muestra la distribución de los inactivos según razón por la que no buscó trabajo ni quiso comenzar una actividad por cuenta propia en las últimas 4 semanas. Nos enfocamos en las respuestas que aparecen en "negrita" debido a que están vinculadas con el principal propósito de esta iniciativa legal, esto es, dar oportunidades de entrar al mercado laboral a las personas que tienen responsabilidades familiares que los limitan, o están enfermas(os), o tienen algún grado de discapacidad, o tienen horarios, reglas o distancias al trabajo no le acomodan, o dedican mucho tiempo a los quehaceres del hogar, o tienen problemas para compatibilizar los estudios con el trabajo, o están jubilados.

De acuerdo a lo anterior, son 389.203 las personas que no buscan trabajo, porque no tienen con quién dejar a un familiar. Las personas que no buscan trabajo por estar enfermas, o tienen una discapacidad, son 397.732. Las personas que no lo hacen por quehaceres del hogar son 1.199.204. Las que no buscan empleo por no poder compatibilizar los estudios con el trabajo son 922.678. Las personas que no lo hacen por estar jubilados son 1.625.283. Y, finalmente, las personas que no buscan empleo porque las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan son 10.144. En total, son 4.544.244 las personas que no participan en el mercado laboral por estas menciones. Ellos(as) serían el universo de posibles beneficiados(as) con el proyecto de trabajo a distancia.

Tabla 12: Distribución de los inactivos según razón de inactividad.

¿Cuál es la razón o razones por la(s) que NO buscó trabajo o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia en las últimas cuatro semanas?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Consiguió trabajo que empezará pronto o iniciará pronto una actividad por cuenta propia	18.062	0,36	0,36
Está esperando resultado de gestiones ya emprendidas	41.157	0,81	1,17
<b>No tiene con quien dejar a los niños</b>	<b>313.139</b>	<b>6,18</b>	<b>7,35</b>
<b>No tiene con quien dejar a adultos mayores</b>	<b>51.430</b>	<b>1,02</b>	<b>8,37</b>
<b>No tiene con quien dejar a otro familia</b>	<b>24.634</b>	<b>0,49</b>	<b>8,86</b>
<b>Está enfermo o tiene una discapacidad</b>	<b>397.732</b>	<b>7,85</b>	<b>16,71</b>
Piensa que nadie le dará trabajo (porque no cuenta con la capacitación requerida, por su edad, etc.)	43.134	0,85	17,56

Las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan	10.144	0,2	17,76
Ofrecen sueldos muy bajos	9.902	0,2	17,96
Quehaceres del hogar	1.199.204	23,68	41,64
Estudiante	922.678	18,22	59,86
Jubilado(a) pensionado(a) o montepiado(a)	1.625.283	32,1	91,96
Tiene otra fuente de ingreso (seguro de cesantía, mesadas, rentas, transferencias del Estado, etc.)	37.328	0,74	92,7
Se cansó de buscar o cree que no hay trabajo disponible	25.187	0,5	93,2
Busca cuando realmente lo necesita o tiene trabajo esporádico	37.346	0,74	93,93
No tiene interés en trabajar	96.312	1,9	95,84
Otra razón	208.261	4,11	99,95
Sin dato	2.556	0,05	100
<b>Total</b>	<b>5.063.489</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

Finalmente, en la tabla 13 se muestra la distribución de los inactivos según disposición a trabajar. La mayoría de estas personas no estaría disponible para trabajar aun cuando le ofrecieran un trabajo. Son 3.246.015 las personas que reportan que no trabajarían si les ofrecieran un empleo, cifra correspondiente al 71,43% del total de inactivos. De manera contraria, 423.285 personas aceptarían al instante si les ofrecieran un trabajo y, adicionalmente, 874.665 personas aceptarían pero en otra época del año.

**Tabla 13: Distribución del universo de posibles beneficiados(as) con el proyecto de trabajo a distancia según disponibilidad para comenzar a trabajar.**

Si le ofrecieran un trabajo, ¿estaría disponible para comenzar a trabajar?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Sí ahora mismo	423.285	9,31	9,31
Sí en otra época del año	874.665	19,25	28,56
No	3.246.015	71,43	99,99
Sin dato	279	0,01	100
<b>Total</b>	<b>4.544.244</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

### c. Posible aumento de la fuerza laboral.

Considerando que, posiblemente, la mayor cantidad de personas que comiencen a trabajar a distancia lo harán a través de la modalidad de teletrabajo, y una de las características más importantes del trabajo bajo esta modalidad es el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación (Evaluación Sistema de Teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial, Dirección de Presupuestos y Centro de Sistemas Públicos de la Universidad de Chile (2018)), la estimación de una cota inferior del aumento de la participación laboral producto de esta iniciativa legal debe considerar a las personas que tienen manejo y usan con cierta frecuencia distintas Tecnologías de Información y Comunicación (TICs).

En la tabla 14 se muestra la distribución de las familias según tenencia de computador de acuerdo con la encuesta CASEN de 2015. De un total de 6.588.154 familias reportadas 3.461.295 (monto correspondiente al 52,54% del total) dicen tener computador. Por su parte, las familias que no tienen computador son 3.098.951, el 47,04% del total.

Tabla 14: Distribución de las familias (núcleo) según tenencia de computador.

Su núcleo, ¿tiene en uso y funcionamiento Computador (PC, notebook, laptop, tablet)?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Sí	3.461.295	52,54	52,54
No	3.098.951	47,04	99,58
sin dato	27.908	0,42	100
<b>Total</b>	<b>6.588.154</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 15 se muestra la distribución de la población según dónde utilizan más frecuentemente internet. La mayoría de los chilenos se conecta a internet en el hogar. Son 6.396.893 las personas que reportan usar más frecuentemente internet en sus casas, esta cifra corresponde al 48,52% del total de personas consultadas. Además, son 4.931.006 las personas que dicen no usar internet, el 37,40% del total. Adicionalmente, 972.996 personas se conectan a internet más frecuentemente en el trabajo y 165.725 lo hacen principalmente en su establecimiento educacional.

Tabla 15: Distribución de las personas según dónde usan más frecuentemente internet.

¿Dónde utiliza más frecuentemente internet?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
En el hogar	6.396.893	48,52	48,52
En el trabajo	972.996	7,38	55,9
En el establecimiento educacional	165.725	1,26	57,16
En telecentro comunitario	17.050	0,13	57,29
En lugares pagados (cybercafé, centro de llamados, etc.)	143.172	1,09	58,37
En lugares con wifi gratis	252.967	1,92	60,29
Otro	283.737	2,15	62,45
<b>No lo usa</b>	<b>4.931.006</b>	<b>37,40</b>	<b>99,85</b>
Sin dato	19.924	0,15	100
<b>Total</b>	<b>13.183.470</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 16 se muestra la distribución de la población según tenencia de teléfono móvil y forma de uso. La mayoría de los chilenos tiene teléfono móvil bajo la modalidad de prepago. Son 8.208.454 las personas que reportan tener celular con prepago, esta cifra corresponde al 62,26% del total de personas consultadas. Además, son 3.794.656 las personas que dicen tener celular con plan contratado, el 28,78% del total. Adicionalmente, existen 56.446 personas que tienen ambas modalidades de celular. Finalmente, son 1.051.112 las personas que no tienen teléfono móvil, estas corresponden al 7,97% de la población.

Tabla 16: Distribución de las personas según posesión de celular.

¿Tiene Ud. teléfono móvil en funcionamiento y en uso?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
si prepago	8.208.454	62,26	62,26
si contrato	3.794.656	28,78	91,05
si prepago y contrato	56.446	0,43	91,47
<b>No</b>	<b>1.051.112</b>	<b>7,97</b>	<b>99,45</b>
sin dato	72.802	0,55	100
<b>Total</b>	<b>13.183.470</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

Luego, en la tabla 17 se muestra la distribución de los inactivos en base a las respuestas que están vinculadas con el principal propósito de esta iniciativa legal, es decir, si no entran al mercado laboral porque tienen responsabilidades familiares que los limitan, o están enfermas(os), o tienen algún grado de discapacidad, o tienen horarios, reglas o distancias al trabajo no le acomodan, o dedican mucho tiempo a los quehaceres del hogar, o tienen problemas para compatibilizar los estudios con el trabajo, o están jubilados.

Además, se filtran las respuestas con el objeto de tener información de los encuestados que tienen computador en su hogar, usan internet y tienen teléfono móvil. Lo anterior debido a que, como se mencionó antes, para acogerse a esta modalidad de empleo, estas herramientas son fundamentales en la mayoría de los casos.

De acuerdo a lo anterior, son **308.423 las personas inactivas que cumplirían con las condiciones para participar en el mercado laboral bajo la modalidad de trabajo a distancia, si quisieran hacerlo**. De éstas, 33.754 no buscan empleo porque no tienen con quién dejar a un familiar (10,94% del total). Las personas que no buscan trabajo por estar enfermas, o tienen una discapacidad, son 19.345 (6,27% del total). Las personas que no lo hacen por quehaceres del hogar son 64.620 (el 20,95% del total). Las que no buscan empleo por no poder compatibilizar los estudios con el trabajo son 48.226 (15,64% del total). Las personas que no lo hacen por estar jubilados son 141.581 (45,90% del total). Finalmente, son 897 las personas que no participan en el mercado laboral porque las reglas, horarios y distancias de los trabajos no les acomodan.

Tabla 17: Distribución de los inactivos con condiciones necesarias para comenzar a acogerse a modalidad de trabajo a distancia.

¿Cuál es la razón o razones por la(s) que NO buscó trabajo o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia en las últimas cuatro semanas?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
no tiene con quién dejar a los niños	28.015	9,08	9,08
no tiene con quién dejar a adultos mayores	4.053	1,31	10,4
no tiene con quién dejar a otro familiar	1.686	0,55	10,94
está enfermo o tiene una discapacidad	19.345	6,27	17,22

las reglas, horarios y distancias de los trabajos no le acomodan	897	0,29	17,51
quehaceres del hogar	64.620	20,95	38,46
Estudiante	48.226	15,64	54,1
jubilado(a) pensionado(a) o montepiado	141.581	45,9	100
<b>Total</b>	<b>308.423</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

Posteriormente, en la tabla 18 se muestra la distribución de los inactivos que cumplirían con las condiciones necesarias para comenzar a acogerse a esta modalidad de trabajo según disposición a trabajar. La mayoría de estas personas no estarían disponible para trabajar aun cuando le ofrecieran un trabajo. Son 208.026 las personas que reportan que no trabajarían si les ofrecieran un empleo, cifra correspondiente al 67,45% del total de inactivos con condiciones para ejercer este tipo de trabajo. De manera contraria, son 42.969 las personas que dicen que aceptarían al instante si les ofrecieran un trabajo. Adicionalmente, existen 57.428 personas que aceptarían pero en otra época del año.

En suma, son 100.397 las personas que cumplirían con las condiciones necesarias para comenzar a ejercer este tipo de trabajo, y no participan del mercado laboral, pero estarían disponibles para hacerlo si les ofrecieran un empleo. Sin embargo, limitantes como las responsabilidades familiares, enfermedades, situaciones de discapacidad, horarios, reglas y distancias al trabajo, quehaceres del hogar, o estudios, entre otras razones, no les permiten buscar y encontrar un empleo.

Bajo el supuesto de que esta iniciativa legal resuelve este problema, pues ese es su principal objetivo, dar posibilidad de trabajar a quienes tienen los impedimentos antes mencionados, serían 100.397 las personas que entrarían al mercado Laboral.

Tabla 18: Distribución de los posibles iniciadores según disposición trabajar.

Si le ofrecieran un trabajo, ¿estaría disponible para comenzar a trabajar?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Sí ahora mismo	42.969	13,93	13,93
Sí en otra época del año	57.428	18,62	32,55
No	208.026	67,45	100
<b>Total</b>	<b>308.423</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo, Unidad de Estudios.

Finalmente, en la tabla 19 se muestra la distribución de las 100.397 personas que entrarían al mercado laboral según la razón por la que actualmente están inactivos. De estas, 18.568 no buscan empleo porque no tienen con quién dejar a un familiar (18,49% del total). Las personas que no buscan trabajo por estar enfermas, o tienen una discapacidad, son 5.895, (5,87% del total). Las personas que no lo hacen por quehaceres del hogar son 24.451 (24,35% del total). Las que no buscan empleo por no poder compatibilizar los estudios con el trabajo son 19.028 (18,95% del total). Las personas que no lo hacen por estar jubilados son 31.621 (31,50% del total). Finalmente, son 834 las

personas que no participan en el mercado laboral porque las reglas, horarios y distancias de los trabajos no les acomodan.

**Tabla 19: Distribución de los futuros participantes estimados con la norma.**

¿Cuál es la razón o razones por la(s) que NO buscó trabajo o realizó alguna gestión para iniciar una actividad por cuenta propia en las últimas cuatro semanas?	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
no tiene con quien dejar a los niños	16.038	15,97	15,97
no tiene con quien dejar a adultos mayo	1.917	1,91	17,88
no tiene con quien dejar a otro familia	613	0,61	18,49
está enfermo o tiene una discapacidad	5.895	5,87	24,37
las reglas, horarios y distancias de los trabajos no les acomodan	834	0,83	25,2
quehaceres del hogar	24.451	24,35	49,55
Estudiante	19.028	18,95	68,5
jubilado(a) pensionado(a) o monteplado	31.621	31,5	100
<b>Total</b>	<b>100.397</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo, Unidad de Estudios.

Cuántas personas de las que entren a participar en el mercado laboral con esta nueva normativa puedan ser empleadas depende principalmente de la capacidad que tengan las empresas para emplear a estos nuevos trabajadores y del nivel de aceptación que tenga esta nueva norma por parte de las mismas.

Este informe supone que la tasa de desocupación de estos nuevos trabajadores será 7,2%, la misma que la tasa de desocupación nacional del último al trimestre móvil de abril-junio de 2018 según la información de la Encuesta Nacional de Empleo (INE-ENE junio de 2018). Luego, el número total de nuevos ocupados sería 93.168.

#### d. Caracterización de los futuros trabajadores a distancia.

En la tabla 20 se muestra la cantidad de hombres y mujeres que se incorporarían al mercado laboral con esta nueva norma. Del total de 100.397 nuevos trabajadores proyectados la enorme mayoría son mujeres (71,08%), y solo el 28,92% corresponde a hombres.

**Tabla 20: Distribución de los futuros participantes estimados con la norma según sexo.**

Sexo	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Hombre	29.036	28,92	28,92
Mujer	71.361	71,08	100
<b>Total</b>	<b>100.397</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 21 se muestra la cantidad de personas que se incorporarían al mercado laboral con esta nueva norma según zona. Del total de 100.397 nuevos trabajadores proyectados la enorme mayoría vive en zonas urbanas (95,89%), y solo el 4,11% vive en zonas rurales.

**Tabla 21: Distribución de los futuros participantes estimados con la norma según zona.**

Zona	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Urbano	96.269	95,89	95,89
Rural	4.128	4,11	100
<b>Total</b>	<b>100.397</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 22 se muestra cantidad de personas que se incorporarían al mercado laboral con esta nueva norma desagregados según nivel educacional más alto alcanzado. Es importante destacar que 28.480 tienen educación media científico-humanista completa (28,37% del total). Además, 17.382 tienen educación universitaria incompleta (17,31% del total).

**Tabla 22: Distribución de los futuros participantes estimados con la norma según nivel educacional.**

Nivel educacional más alto alcanzado	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Nunca asistió	33	0,03	0,03
Primaria o preparatoria (sistema antiguo)	1.854	1,85	1,88
Educación básica	7.497	7,47	9,35
Humanidades (sistema antiguo)	6.546	6,52	15,87
<b>Educación media científico-humanista</b>	<b>28.480</b>	<b>28,37</b>	<b>44,23</b>
Técnica comercial industrial o normal	3.146	3,13	47,37
Educación media técnica profesional	8.480	8,45	55,81
Técnico nivel superior incompleto	5.579	5,56	61,37
Técnico nivel superior completo	7.571	7,54	68,91
<b>Profesional incompleto</b>	<b>17.382</b>	<b>17,31</b>	<b>86,23</b>
Profesional completo	12.224	12,18	98,4
Postgrado incompleto	319	0,32	98,72
Postgrado completo	1.216	1,21	99,93
Sin dato	70	0,07	100
<b>Total</b>	<b>100.397</b>	<b>100</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 23 se muestra la distribución de personas que se proyecta trabajarían a distancia según rango etario. El 17,37% de los futuros trabajadores a distancia son jóvenes que tiene entre 18 y 24 años. Además, el 41,00% tienen 55 años o más. De acuerdo a la última encuesta nacional de empleo

la participación laboral de los jóvenes es 45,30%, la de la población entre 25 y 54 años es 80,70% y la de la población de 55 años o más es 45,44%. Luego, producto de esta norma entrarían al mercado laboral personas que se encuentran en rangos etarios donde actualmente la participación laboral es baja.

**Tabla 23: Distribución de los futuros participantes estimados con la norma según rango etario.**

Edad	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
18-24	17.438	17,37%	17,37%
25-34	16.810	16,74%	34,11%
35-54	24.989	24,89%	59,00%
55 y más	41.160	41,00%	100%
<b>Total</b>	<b>100.397</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 24 se muestra la cantidad de futuros trabajadores a distancia desagregados según estado conyugal. Es importante destacar que 39.214 están casados o conviven (39,06% del total) y 61.183 están solteros, viudos, separados o divorciados (60,94% del total).

**Tabla 24: Distribución de los futuros participantes estimados con la norma según estado conyugal.**

Estado conyugal	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje Acumulado (%)
Casado/a	29.552	29,44%	29,44%
Conviviente	9.662	9,62%	39,06%
Soltero/a	33.612	33,48%	72,54%
Viudo/a	9684	9,65%	82,18%
Separado/a de hecho anulado/a	13.710	13,66%	95,84%
Divorciado/a	4177	4,16%	100%
<b>Total</b>	<b>100.397</b>	<b>100%</b>	

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2015. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

**e. Posible disminución de la informalidad.**

De acuerdo con los datos de la parte a) de esta sección serían 24.868 las personas asalariadas del sector privado que trabajan a distancia bajo condiciones de informalidad (48,79% del total de trabajadores a distancia).

Esto podría deberse a que, si bien el trabajo a distancia es permitido, no está regulado de forma sistemática en el Código del Trabajo ni en leyes complementarias, lo que genera mucha incerteza jurídica para empresas que si bien estarían dispuestas a implementar política de trabajo a distancia, no lo hacen por no estar dispuestos a asumir los riesgos laborales que ello implicaría. A modo de

ejemplo, y lo que fue la piedra de tope para la tramitación del proyecto de ley de teletrabajo impulsado por la Ministra del Trabajo Evelyn Mattei el año 2013, la normativa actual no contempla mecanismos de control de las condiciones de higiene y seguridad con las que trabajan las personas que optan por esta modalidad especial de trabajo. Este vacío legal significa un gran riesgo para las empresas, puesto que la falta de certeza sobre temas de cuidado en el trabajo puede conllevar una gran responsabilidad en situaciones de accidentes y enfermedades.

Ante este escenario, y para evitar cualquier tipo de contingencia, las empresas que contratan a personas que cumplen funciones a distancia, lo harían por medio de contratos de prestación de servicios de índole civil, no reconociendo relación laboral alguna.

En este sentido, la presente iniciativa legal resuelve muchos de los temas que hasta la fecha han generado incertidumbre a las empresas, entre ellos, los asociados a las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores a distancia, dando certezas tanto al trabajador como al empleador en diversos temas que hasta la fecha no se encuentran solucionados. Por tanto, bajo esta regulación posiblemente se permita que más empresas celebren contratos de trabajo con aquellas personas que trabajan desde un lugar diferente a las instalaciones de la empresa, ya que los derechos y obligaciones relativos a las condiciones de higiene y seguridad se encontrarán normados.

Descrito lo anterior, **posiblemente con esta política la tasa de ocupación informal de los trabajadores a distancia disminuya asemejándose a la del promedio de los trabajadores asalariados del sector privado (17,1%). Si esto ocurre se crearían 93.389 empleos formales (77.236 nuevos trabajadores y 16.152 informales actuales).**

#### V. ¿CUALES SON LOS PROBABLES COSTOS DE LA PROPUESTA?

Los probables costos de esta política son, en primer lugar, que habrá una proporción de los nuevos participantes en el mercado laboral que no encontrarán empleo. Y, en segundo lugar, al igual que ocurre con los trabajadores asalariados del sector privado que no trabajan a distancia, posiblemente algunos de los trabajadores que encuentren empleo trabajarán informalmente debido a que no se les pagarán las cotizaciones previsionales.

Suponiendo una tasa de desocupación de 7,2%, equivalente al promedio nacional actual, 7.229 de los 100.397 nuevos participantes del mercado laboral no encontrarán empleo. Posteriormente, suponiendo una tasa de informalidad de 17,1%, 15.932 de los nuevos ocupados (93.168) trabajarán informalmente. Luego, el número total de informales que trabajarán a distancia es 24.648, aproximadamente la misma cantidad que los que lo hacen actualmente (24.868).



**NICOLAS MONCKEBERG DIAZ**  
Ministro del Trabajo y Previsión Social



REPUBLICA DE CHILE  
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
MINISTRO