

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, iniciado en mensaje del Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

BOLETÍN N°12.008-13

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en mensaje del Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique, con urgencia calificada de “discusión inmediata”.

La Comisión discutió en general y en particular esta iniciativa de ley en su primer informe, de conformidad al acuerdo adoptado por la Sala en sesión de 29 de enero de 2020.

Corresponde señalar que la Comisión de Trabajo y Previsión Social acordó informar a la Sala que el proyecto no contiene materias que deban ser conocidas por la Comisión de Hacienda.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

Permitir que la prestación de servicios del trabajador se realice fuera de las instalaciones de la empresa, mediante las modalidades del contrato de trabajo a distancia o de teletrabajo.

NOTA: el Capítulo y numeración de los artículos 152 quáter a 152 quáter H de este proyecto fueron ajustados al texto actual del Código del Trabajo.

A una o más de las sesiones en que la Comisión estudió esta iniciativa de ley asistieron, además de sus miembros, la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar Larraín; el ex Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, el coordinador legislativo de dicho Ministerio, señor Francisco Del Río, el Economista asesor del Ministerio del Trabajo, señor Francisco Szederkenyi, la asesora señora Daniela Valencia. El Superintendente de Pensiones Subrogante, señor Jorge Mastrangelo y el Jefe de la División de Desarrollo Normativo de dicha Superintendencia, señor Patricio Ayala. Los asesores del Ministerio

Secretaría General de la Presidencia, señores Guillermo Álvarez y Joaquín Simonetti y señora Trinidad Sáinz. El asesor del Instituto Libertad y Desarrollo, señor Esteban Ávila. Los asesores de la Fundación Jaime Guzmán, señor Matías Quijada y Antonia Vicencio. El abogado del Fondo de Las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF, señor Felipe Cowley. La abogada señora Patricia Silva. El abogado de Codelco, señor Juan Molina. Los asesores parlamentarios: de la Senadora Muñoz, las señoras Valery Ruiz y Andrea Valdés, y el señor Luis Díaz. Del Senador Durana, el señor César Quiroga y la señora Pamela Cousins. Del Senador Letelier, la señora Elvira Oyanguren y el señor José Fuentes. Del Comité Partido Por la Democracia, el señor Gabriel Muñoz, del Comité Partido Demócrata Cristiano, el señor Gerardo Bascuñán y del Comité Independientes, señor Rodrigo Pinto. Las periodistas y el fotógrafo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señoras Ángeles Pacheco y Flavia Cordella y señor Pablo Yované.

Especialmente invitada a la sesión de fecha 29 de enero de 2020, concurrió la Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, señora Carmen Bueno.

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de esta iniciativa legal se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I.- ANTECEDENTES JURÍDICOS

-El Código del Trabajo.

II.- ANTECEDENTES DE HECHO

1) El mensaje que da origen a este proyecto de ley, cuyo propósito apunta a modificar el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia o teletrabajo, fundamenta su propuesta en las siguientes consideraciones.

i. Antecedentes:

La expresión de motivos de la iniciativa expone, en primer lugar, que el mundo del trabajo ha evolucionado en las últimas décadas no sólo por el ingreso de nuevas tecnologías, sino también porque la sociedad y la mentalidad de los trabajadores ha cambiado. En efecto, describe que actualmente los intereses son distintos de los de generaciones anteriores y cada día existe una mayor consciencia de la importancia de conciliar la vida laboral, personal y familiar. Asimismo, sostiene que existe una mayor preocupación por el medio ambiente, la sustentabilidad y el aprovechamiento de los tiempos de ocio, junto al aumento de la expectativa

de sobrevivencia, lo que genera el desafío de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

En razón de lo anterior, señala que surge la necesidad de adecuar la normativa laboral a esta nueva realidad, considerando que los trabajadores anhelan mayor libertad y adaptabilidad para trabajar. En consecuencia, aboga por garantizar el aporte de trabajadores y empleadores 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.

Habida cuenta de ello, el proyecto de ley pretende abordar dicha situación atendiendo a las necesidades de los trabajadores y aquellas que, eventualmente, tendrán en el futuro a raíz del avance de la tecnología y de nuevas formas de comunicación que permitan su desarrollo integral, sin que ello signifique un menoscabo en sus condiciones laborales ni salariales.

Dicho proceso, añade la iniciativa, supone aplicar un sistema vigente en otros países, considerando que Colombia, España, Suecia, Dinamarca, Países Bajos, Estonia, Reino Unido, Portugal, Eslovenia, Francia, Hungría, Italia, Alemania, entre otros, cuentan con esta modalidad de trabajo. Asimismo, sostiene que la 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.

Con todo, sostiene que nuestra legislación no contempla una regulación sistemática del trabajo a distancia, por lo que el referido artículo 22 resulta insuficiente y genera incertezas a las partes de la relación laboral. Dicha situación generaría un desincentivo para el uso de esta modalidad, la que permite mayor adaptabilidad a los trabajadores y beneficia la conciliación entre el trabajo y la familia.

En consecuencia, el proyecto, recogiendo iniciativas parlamentarias entre las que se encuentra el Boletín N°4.712-13, del Senador señor Carlos Bianchi Chelech y del ex Senador señor Pedro Muñoz Aburto, pretende promover el trabajo a distancia, atendida la relevancia que ha adquirido en el mundo laboral actual y las oportunidades de trabajo que genera.

Dicho proceso, añade, considera la utilización productiva a través de internet, servicios de mensajería, redes sociales, y formularios computarizados, así como múltiples aplicaciones de telefonía inteligente de fácil acceso. Estas tecnologías, agrega, se incorporan hoy al trabajo que muchas personas realizan en sus hogares en una amplia gama de actividades, lo que exige aprovechar todas estas nuevas tecnologías y medios de comunicación para avanzar en favor de la calidad de vida de los trabajadores. Por lo anterior, sostiene que no resulta adecuado que cada

empresa se autorregule al establecer la modalidad de trabajo a distancia, lo que genera la necesidad de impulsar esta modalidad de trabajo resguardando la observancia de los derechos laborales.

ii. **Objetivos:**

En este acápite, el mensaje describe los objetivos de la iniciativa, los que dicen relación con la **modernización laboral, la incorporación al mercado laboral, la corresponsabilidad parental, el empleo sustentable y la protección laboral.**

En materia de **modernización laboral**, sostiene que la legislación enfrenta un importante desafío, consistente en adaptarse a la nueva realidad del mercado, a las necesidades y motivaciones de sus trabajadores y, a la vez, generar nuevas oportunidades laborales. Se trata, describe la iniciativa, de alcanzar los objetivos de toda legislación laboral moderna, consistente en recoger y potenciar 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 aplicado.

En materia de **incorporación al mercado laboral**, el proyecto pretende responder a la exigencia de un mercado laboral dinámico que otorgue posibilidades de trabajo.

En ese contexto, afirma que uno de los principales motivos que ha impulsado la presentación de la iniciativa consiste en entregar la posibilidad de ingresar al mercado laboral a personas que hasta ahora han enfrentado más dificultades para ingresar a la fuerza de trabajo, tales como las 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.

Respecto de la **corresponsabilidad parental**, el Mensaje pretende potenciar el cambio cultural que los tiempos actuales exigen en la materia, toda vez que la construcción de un país más justo e inclusivo exige que dicha responsabilidad sea compartida y que padres y madres puedan participar activamente de la vida familiar sin que ello signifique dejar de lado el desarrollo profesional de uno u otro. En efecto, describe que la corresponsabilidad parental ha sido demandada en nuestra sociedad desde hace varios años, considerando que no son suficientes las opciones que la ley laboral otorga para el cumplimiento de este fin. Dicha necesidad, añade, se vincula con la agenda de protección de la infancia que intenta promover el Ejecutivo.

En ese contexto, sostiene que 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 incluso en los horarios que mejor se acomoden a la rutina familiar, con el debido resguardo de sus derechos laborales. En consecuencia, tal 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.

Acerca del **empleo sustentable**, afirma que esta modalidad de contratación contribuirá a descongestionar y descontaminar las ciudades. En ese sentido, sostiene que 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, describe que el trabajo a distancia permitirá un ahorro significativo en los tiempos de traslado, por lo que esta nueva normativa mejorará considerablemente la calidad de la vida familiar y social de las personas. En efecto, al no tener que perder dos o más horas diarias de traslado en ciudades de mayor densidad poblacional, los trabajadores podrán dedicar dicho tiempo a una convivencia más sana y fluida con los suyos, en actividades de índole deportiva favoreciendo una vida más sana o en actividades de ocio, según las propias personas elijan.

Por su parte, en el ámbito de la **protección laboral**, el mensaje reconoce que el trabajo a distancia tradicionalmente es visto con recelo, pues pondría en riesgo la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, sostiene que la iniciativa apunta justamente en sentido contrario al proteger a los trabajadores, mejorar su calidad de vida y permitir la conciliación laboral y familiar. Se trata, en suma, de proteger 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.

En ese contexto, describe que existe la necesidad de modificar la legislación vigente, toda vez que genera un grado importante de informalidad en los trabajadores al no permitir la prestación de servicios atendiendo a las nuevas formas de trabajo que la tecnología, globalización y el avance de los países ha ido generando. Afirma, a continuación, que el proyecto promueve un Chile más humano, toda vez que el trabajo a distancia no es sinónimo de precarización, sino que de humanización al reconocer las necesidades de los trabajadores y empatizar con ellos, fortaleciendo no sólo su desarrollo laboral, sino también su vida familiar y salud.

2) Proyecto de ley, iniciado en moción del Senador señor Carlos Bianchi Chelech y del ex Senador señor Pedro Muñoz Aburto, pendiente en la Comisión de Trabajo y Previsión Social desde el 6 de diciembre de 2006, que regula el contrato de teletrabajo, correspondiente al Boletín N°4.712-13.

Esta moción dispone que se regirán por las normas especiales del contrato de teletrabajo, aquellas personas que en forma habitual presten servicios bajo subordinación de un empleador, recibiendo, tratando y enviando información, en su domicilio u otro lugar, fuera de la empresa, y cuya realización se lleve a cabo mediante conexión telefónica e informática, la mayor parte del tiempo de trabajo.

Quedan excluidos, de este contrato, las personas que presten servicios, fuera de la empresa, en forma esporádica, mediante conexión telefónica e informática y las personas sujetas a subordinación de un empleador, que no efectúen este tipo de servicios en forma preferente.

DISCUSIÓN EN GENERAL

El texto aprobado por la Cámara de Diputados, mediante un artículo único -que contiene tres numerales-, y dos disposiciones transitorias, incorpora al Código del Trabajo la modalidad de contrato a distancia y el teletrabajo.

El numeral 1) del artículo único agrega, dentro de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada ordinaria de trabajo, a aquellos que prestan servicios mediante la utilización de medios tecnológicos.

El numeral 2) del artículo único introduce, al Código del Trabajo, un Capítulo nuevo, relativo al trabajo a distancia o teletrabajo.

El numeral 3) del artículo único establece que, tratándose de trabajadores que prestan servicios a distancia o por teletrabajo, el empleador designará el establecimiento en que podrán ejercer el derecho a sala cuna en el convenio que fija dichas modalidades de trabajo.

El artículo primero transitorio contempla que, dentro de un año, contado desde la entrada en vigencia de la ley, las empresas cuyos trabajadores presten servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para dichas modalidades de trabajo.

El artículo segundo transitorio establece que la ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a la publicación del reglamento señalado en el artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, el

que deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744 y dictarse en el plazo de seis meses contado desde la publicación de la ley.

SESIÓN CELEBRADA EL 10 DE ABRIL DE 2019

En la primera sesión dedicada al estudio de la iniciativa legal referida al trabajo a distancia, el Ministro del Trabajo y Previsión Social realizó la presentación de su contenido.

MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, SEÑOR NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en estudio, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

Inició su presentación señalando que la iniciativa pretende atender una de las materias más acuciantes en el mundo del trabajo a raíz del auge de las plataformas tecnológicas, lo que genera un impacto en los tipos de empleo. Afirmó que, en general, la normativa del Código del Trabajo descansa sobre la idea de una misma jornada de trabajo y descanso en una misma faena, lo que, aseveró, requiere ajustar la normativa a nuevas formas de trabajo.

Con todo, sostuvo que en el país existen bajas tasas de trabajo a distancia, considerando que 48 mil personas se desempeñan en dicho régimen, de las que el 47,2% son mujeres, 40,5% cuentan con educación media completa y 29,4% con educación universitaria completa. Asimismo, afirmó que el 36,3% tiene entre 35 y 54 años, y el 25% son mayores de 55 años.

Añadió que el 57% cuenta con contrato de trabajo y el 2% carece de dicha protección, lo que, añadió, genera una problemática que debe ser atendida.

Dicha precariedad laboral, agregó, se explicaría por la insuficiencia de una regulación que regule adecuadamente la situación de tales trabajadores respecto de la distribución de la jornada semanal, la cobertura ante accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, la interrupción de la jornada diaria, entre otras.

En consecuencia, sostuvo que el proyecto, luego de reconocer las falencias existentes en la legislación laboral, propone generar un mejor nivel de empleabilidad, disminuir el desempleo en zonas alejadas del país, promover la conciliación entre el trabajo y la vida privada y evitar la congestión en las ciudades producto del desplazamiento de trabajadores durante determinadas horas del día.

Seguidamente, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, presentó los lineamientos generales contenidos en la

iniciativa, la que, según señaló, apunta a actualizar la normativa laboral respecto de los requerimientos derivados de nuevas formas para la prestación de servicios.

Por lo anterior, describió que el proyecto contempla un concepto de trabajo a distancia al definirlo como aquel pacto que faculta al trabajador a prestar sus servicios, total o parcialmente, desde un lugar o lugares distintos al establecimiento de la empresa, de modo que, si los servicios son prestados a través de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o bien el trabajador debe reportar su trabajo a través de tales medios, se estará frente a la modalidad de teletrabajo.

Bajo dicha figura contractual, afirmó que debe operar como criterio fundamental la voluntariedad de las partes, de modo que siempre debe mediar el acuerdo entre éstas.

En relación al lugar de trabajo, explicó que se contempla una regla general de modo que las partes deben determinarlo en el contrato, sin perjuicio que, en determinados casos, las partes podrán acordar que el trabajador podrá elegir libremente el lugar de trabajo, sin necesidad de especificarlo en el contrato, y siempre existirá la posibilidad de combinar tiempos de trabajo presencial y a distancia o sólo trabajo a distancia.

Respecto a la reversibilidad en la aplicación de dicha figura contractual, afirmó que, si la modalidad de trabajo a distancia se acuerda con posterioridad al inicio de la relación laboral, las partes deberán establecer un plazo no inferior a tres meses, en el que cualquiera de ellas podrá retomar de forma unilateral las condiciones antes pactadas, y si el contrato comenzó bajo la modalidad de trabajo a distancia sólo se podrá optar por el sistema presencial previo acuerdo de las partes.

En lo que dice relación con la jornada de trabajo, explicó que los trabajadores a distancia estarán sujetos a las reglas generales de jornada, de modo que si el trabajador a distancia tiene jornada podrá pactar distribuir libremente ésta en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades y, en todo caso, el empleador deberá implementar a su costo un sistema de registro. En cualquier caso, añadió que las partes podrán pactar que el trabajador quede excluido de jornada, sin perjuicio de gozar de un derecho a la desconexión.

Acerca de la normativa sobre seguridad y cobertura ante accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, afirmó que el empleador es el responsable de velar por la vida y seguridad de los trabajadores a distancia, para lo cual debe informarles previamente acerca de los riesgos inherentes al trabajo. Para cumplir lo anterior, añadió que el empleador podrá requerir a la mutualidad o ISL que, previo consentimiento del trabajador, verifique las condiciones de trabajo del lugar donde se prestarán los servicios.

Agregó que el proyecto contempla el cumplimiento de la circular N°3.370 de la Superintendencia de Seguridad Social, con el

propósito de garantizar buenas relaciones interpersonales. Para ese fin, contempla que el empleador deberá ejecutar, a lo menos cada 3 meses, jornadas de reunión y convivencia a las que puedan concurrir todos los trabajadores sin distinción de su modalidad de trabajo.

En cuanto al uso de herramientas y cómputo de gastos, afirmó que los costos de operación, funcionamiento, reparación y mantenimiento de equipos de trabajo serán de cargo del empleador y no constituirán remuneración para ningún efecto legal, y las partes pactarán la determinación de propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios.

En materia de fiscalización, finalmente, sostuvo que la Dirección del Trabajo, en cualquier tiempo, podrá, previa autorización del trabajador, fiscalizar el trabajo a distancia, del mismo modo que el pacto de trabajo a distancia deberá ser registrado en la página web del organismo y se remitirá copia del mismo a la Superintendencia de Seguridad Social y a mutualidad respectiva.

Por último, aseveró que respecto de los trabajadores que se desempeñen bajo el régimen propuesto no se produce ninguna afectación respecto de los derechos colectivos del trabajo.

CONSULTAS

La Senadora señora Goic consultó acerca de las materias abordadas durante la tramitación del proyecto en su primer trámite constitucional.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, aseveró que las entidades que comparecieron al debate del proyecto en su primer trámite constitucional coincidieron en la necesidad de regular la figura del trabajo a distancia, considerando la experiencia del Instituto Nacional de Propiedad Industrial -INAPI-, en que se ha verificado una mejora del ambiente laboral a partir de la utilización del sistema de tele trabajo.

El Ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, destacó que el proyecto contempla la reversibilidad como una garantía de los trabajadores, al constituir un derecho unilateral que le asiste.

Agregó que la libertad de jornada encuentra su contrapeso en el derecho a desconexión de los trabajadores, junto a la garantía de protección respecto de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Del mismo modo, aseveró que el proyecto acoge las recomendaciones formuladas por la Organización Internacional del Trabajo.

El Senador señor Durana consultó acerca de las medidas que contempla para descentralizar el funcionamiento de las empresas, habida cuenta de la necesidad de fomentar el trabajo en las zonas extremas del país.

En razón de lo anterior, preguntó sobre los instrumentos que contempla el proyecto considerando dicha situación, la idea de productividad asociada al cumplimiento de metas y las dificultades que podría generar el traslado de trabajadores de una misma empresa por distintas regiones del país.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, respondió que el trabajo a distancia fomentará el trabajo en regiones, al promover la estabilidad laboral, incluso para aquellos trabajadores que se desempeñarán en ciudades distintas a aquellas en que se ubica la casa matriz de un establecimiento.

SESIÓN CELEBRADA EL 4 DE DICIEMBRE DE 2019

PRESENTACIÓN DEL SUBSECRETARIO DEL TRABAJO, SEÑOR FERNANDO ARAB

En atención al tiempo transcurrido desde la primera sesión efectuada por esta Comisión, el subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, recordó ante la Comisión los principales aspectos contenidos en el proyecto de ley.

Inició su exposición dando cuenta de los índices de participación laboral femenina, de jóvenes, de adultos mayores y de personas con discapacidad, los que, encontrándose, en promedio, cercanos al 40%, requieren ser incrementados. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo (JAS 2019), añadió, sólo 55.929 personas trabajan a distancia, es decir, desde el hogar o en instalaciones u oficinas propias (equivalentes al 0,61% de la fuerza laboral).

Con todo, señaló que actualmente el trabajo a distancia no está regulado de forma sistemática en nuestra legislación, lo que genera incerteza jurídica a las partes, pues parte de las empresas que contratan a personas que cumplen funciones a distancia lo hacen por medio de contratos de prestación de servicios de índole civil, no reconociendo relación laboral alguna y, en consecuencia, sin contar con derechos laborales, tales como fuero, derecho de sindicalización, derecho a negociar colectivamente, derechos maternales, vacaciones, entre otros. De prosperar el proyecto de ley, que, según señaló, contempla un sistema de trabajo moderno, inclusivo y sustentable, se espera que el número de empleos formales bajo la modalidad de trabajo a distancia llegue a cerca de 100.000 trabajadores.

Entre los objetivos del proyecto, afirmó que se encuentra generar un mejor nivel de empleabilidad en sectores tradicionalmente marginados del mercado laboral, disminuir el desempleo en zonas alejadas del país, compatibilizar de mejor forma el trabajo con la familia, incentivando la corresponsabilidad parental, permitir una mejor compatibilización del trabajo y la vida privada, y generar empleos verdes como efecto de la disminución de los tiempos de traslados y el cuidado del

medioambiente. Asimismo, aseveró que busca generar un cambio cultural relacionado con la eficiencia en el trabajo y propender que toda relación laboral se funde en la confianza.

En cuanto al contenido de la iniciativa, describió que contempla el trabajo a distancia, concebido como un pacto que faculta al trabajador a prestar sus servicios, total o parcialmente, desde un lugar o lugares distintos al establecimiento de la empresa, y si los servicios son prestados a través de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o bien el trabajador debe reportar su trabajo a través de tales medios, se estará frente a la modalidad de teletrabajo.

En cuanto al lugar de trabajo, mediará el acuerdo de las partes, pero, en determinados casos, las partes podrán acordar que el trabajador podrá elegir libremente el lugar de trabajo, sin necesidad de especificarlo en el contrato, y siempre existirá la posibilidad de combinar tiempos de trabajo presencial y a distancia o sólo trabajo a distancia.

Acerca de la reversibilidad de la figura contractual, expuso que, si la modalidad de trabajo a distancia se acuerda con posterioridad al inicio de la relación laboral, las partes deberán establecer un plazo no inferior a tres meses, en que cualquiera de ellas podrá retomar de forma unilateral las condiciones antes pactadas, y si el contrato comenzó bajo la modalidad de trabajo a distancia, sólo se podrá optar por el sistema presencial previo acuerdo de las partes.

En cuanto a la jornada de trabajo, contempla que los trabajadores a distancia estarán sujetos a las reglas generales de jornada, y si el trabajador a distancia tiene jornada podrá pactar distribuir libremente ésta en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades y, en todo caso, el empleador deberá implementar a su costo un sistema de registro. En el caso del teletrabajo, dispone que las partes podrán pactar que el trabajador quede excluido de jornada, sin perjuicio de gozar de un derecho a la desconexión.

En lo que dice relación con los derechos laborales, aseveró que el proyecto contempla los mismos derechos individuales y colectivos que cualquier otro trabajador.

En materia de accidentes del trabajo, propone que el empleador es el responsable de velar por la vida y seguridad de los trabajadores a distancia, para lo cual debe informarles previamente acerca de los riesgos inherentes al trabajo, pudiendo requerir a la mutualidad o al Instituto de Seguridad Laboral que, previo consentimiento del trabajador, verifique las condiciones de trabajo del lugar donde se prestarán los servicios.

En lo que atañe al cuidado de las relaciones interpersonales al interior de la empresa, dispone que el empleador deberá ejecutar, a lo menos cada 3 meses, jornadas de reunión y convivencia a las que puedan concurrir todos los trabajadores sin distinción de su modalidad

de trabajo. Dio cuenta, enseguida, de la voluntad del Ejecutivo, consistente en alcanzar la misma finalidad con instrumentos que resulten más idóneos.

Respecto de los gastos por el uso de herramientas, añadió que los costos de operación, funcionamiento, reparación y mantenimiento de equipos de trabajo, serán de cargo del empleador y no constituirán remuneración para ningún efecto legal, y permite que las partes puedan pactar la determinación de propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios.

En materia de fiscalización, el proyecto dispone que la Dirección del Trabajo, en cualquier tiempo, podrá, previa autorización del trabajador, fiscalizar el trabajo a distancia, mientras que el pacto de trabajo a distancia deberá ser registrado en la página de dicho organismo y se remitirá copia del mismo a la SUSESO y a mutualidad respectiva.

COMENTARIOS

La Senadora señora Goic opinó que el proyecto apunta a regular una materia de reciente normativización con los debidos resguardos, al radicar en el empleador la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo.

SESIÓN CELEBRADA EL 29 DE ENERO DE 2020

CARMEN BUENO, ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La especialista en seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, señora Carmen Bueno, expuso ante la Comisión las observaciones de dicha entidad respecto del proyecto de ley en estudio.

Inició su presentación señalando que el trabajo a distancia constituye una de las materias más relevantes que ha abordado la entidad, particularmente desde 2015, en que la Organización Internacional del Trabajo se propuso abordar diversas materias relativas al futuro del trabajo en el contexto de profundos cambios tecnológicos, demográficos, organizativos y climáticos que impactan en el mundo del trabajo.

Enseguida, se refirió a las disposiciones sometidas a la consideración de la Comisión.

En lo que atañe al artículo 152 quáter, sostuvo que el artículo dispone el ámbito subjetivo de aplicación del capítulo que se incorpora al Código del Trabajo, optando por un ámbito universal de aplicación al referirse a “los trabajadores” en general. En ese sentido, valoró que la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados haya recogido los comentarios que la OIT entregó en octubre de 2018, a fin de optar por un ámbito general de aplicación en lugar de la anterior fórmula en que convivían

un ámbito general con ámbitos específicos, lo que podía suscitar problemas de interpretación o de aplicación.

Al referirse a dicha disposición, expuso que el artículo dispone que los trabajadores podrán pactar por escrito con el empleador. Sobre dicha propuesta, expuso que resulta pertinente que limite la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, reforzando no sólo el carácter de orden público y la indisponibilidad de la legislación laboral, sino, más aún, los derechos fundamentales del trabajador que pudieren ser afectados por dicha figura contractual, tales como el derecho a la intimidad o la inviolabilidad del hogar.

Por otra parte, señaló que del texto parece deducirse una interpretación de que estos pactos solo podrán acordarse entre los trabajadores con sus respectivos empleadores, en una modalidad de pacto individual. Por lo anterior, sugirió incluir también a la negociación colectiva como instrumento para promover estos pactos, tal y como ya se planteó en octubre 2018 ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.

Asimismo, comentó que el artículo dispone que el pacto podrá tener lugar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, cuando la prestación de los servicios bajo dependencia y subordinación se realice fuera de las instalaciones de la empresa. Abogó por establecer que el acuerdo pueda darse durante la vigencia de la relación, considerando que precisamente, por ser una relación de esta índole, una de las partes estará, como indica la norma proyectada, bajo dependencia y subordinación.

Añadió que el artículo en análisis establece que el trabajo se realizaría fuera de las instalaciones de la empresa. Sobre el particular, sostuvo que la categoría jurídica de empresa para el derecho del trabajo, en momentos de un mundo de trabajo que ha evolucionado por el impacto de las nuevas tecnologías, ha variado sustantivamente, toda vez que la empresa fue entendida como una hacienda, esto es, como un espacio que tenía, en los términos del artículo 22 del Código del Trabajo, locales o sitios de funcionamiento. Sin embargo, puntualizó que hoy es más propio entender que la empresa es una actividad que por tanto puede no tener instalaciones y, sin embargo, no deja de ser una empresa. Con todo, precisó que la mención al “lugar de trabajo del empleador”, en contraste a que el trabajador pueda prestar servicios en un lugar distinto del habitual, está precisamente prevista en el artículo 1º del Convenio 177 sobre trabajadores a domicilio.

En su parte final, advirtió que este primer párrafo condiciona el pacto por escrito “mientras sus labores, necesidades e intereses lo permitan”, lo que debería aclararse en el sentido de especificar si se trata de labores, necesidades e intereses del trabajador, del empleador o de ambos, a fin de acotar el sentido de esta disposición.

En relación a las definiciones contenidas en el artículo 152 quáter, valoró que la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados haya acogido la sugerencia de la entidad consistente en definir ambas modalidades: trabajo a distancia y teletrabajo. Sin embargo, añadió

que la definición de “trabajo a distancia” se refiere a la modalidad que, en virtud de un pacto, “faculta al trabajador a prestar sus servicios, total o parcialmente desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos del establecimiento de la empresa (“extramuros” de la empresa) mientras que el “teletrabajo” se refiere a los “medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones” utilizados, por lo que en el primer caso se contiene un criterio espacial, mientras que en el segundo se trata de un criterio funcional. Por ello, afirmó que en la definición de “teletrabajo”, a diferencia de la de “trabajo a distancia” no se menciona el pacto, por lo que sugirió considerar dicha circunstancia de forma explícita.

Luego, valoró que se haya optado por contemplar el “domicilio del trabajador” en lugar de “hogar del trabajador”. En todo caso, en lo que hace al hogar del trabajador, que pudiera no coincidir con su domicilio, propuso establecer un reforzamiento de los derechos fundamentales especialmente vinculados, tales como la inviolabilidad del hogar y el resguardo de la intimidad, entre otras, en línea con instrumentos internacionales que así lo establecen.

Con todo, hizo presente que, en cambio, el párrafo segundo del artículo 22 del Código del Trabajo sigue hablando del “propio hogar”, lo que exige propender a mayor coherencia entre ambas disposiciones.

Por último, en lo que atañe a la disposición en estudio, valoró que se haya seguido la recomendación de la entidad sobre la posibilidad de que el trabajador libremente elija el lugar de prestación de los servicios.

En segundo lugar, se refirió a la propuesta contenida en el artículo 152 quáter A.

Al efecto, manifestó que el artículo comienza reiterando que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y su continuidad deberá ser acordada por ambas partes. Nuevamente, afirmó que la disposición sugiere una interpretación que apunta al pacto individual entre el trabajador y el empleador, por lo que sugirió una redacción que incluya a la negociación colectiva como instrumento para promover estos pactos.

A continuación, describió que dicha disposición contempla que el pacto de modalidad de teletrabajo no podrá implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que el Código del Trabajo reconoce al trabajador, en especial en su remuneración, lo que recoge una observación formulada por la entidad ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. No obstante, sugirió establecer de forma explícita la extensión de este derecho a los trabajadores a distancia.

Luego, detalló que el segundo inciso establece un mecanismo para hacer reversible el acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo con posterioridad al inicio de la relación laboral. Con todo, en la medida en que el trabajador puede unilateralmente decidir volver a las condiciones de trabajo originales y siendo, como es obvio, que el trabajador

se encuentra bajo una situación de subordinación y dependencia, sugirió considerar la incorporación de un dispositivo que evite cualquier represalia contra el trabajador o que garantice su indemnidad en estos supuestos, en concordancia con los instrumentos internacionales sobre la materia.

En tercer lugar, expuso respecto de la propuesta relativa al artículo 152 quáter B.

Sobre el particular, opinó que puede deducirse que los trabajadores a distancia quedan incluidos en el marco de la jornada ordinaria de trabajo, mientras que los teletrabajadores quedan excluidos, por lo que propuso considerar la pertinencia de garantizar el principio de limitación de jornada también a los teletrabajadores.

En lo que respecta al párrafo tercero de dicho artículo, según el cual 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, afirmó que se trata de una norma que puede generar problemas de interpretación, de aplicación o de juzgamiento. En específico, sostuvo que ello podría ocurrir cuando las partes pudieran acordar la limitación de la jornada respecto de los teletrabajadores, aun cuando la ley expresamente les excluye de este ámbito, o cuando estando bajo un mismo régimen de prestación de servicios, algunos trabajadores tengan un régimen de limitación de jornada y otros no. En cualquier caso, abogó por garantizar el límite diario para la jornada de trabajo.

En relación al derecho a la desconexión, conforme a lo sugerido por la organización ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, sugirió la extensión de este derecho de forma expresa a los trabajadores a distancia, junto a la distribución de la jornada, respetando los límites máximos de la jornada diaria y semanal, en el caso de los teletrabajadores.

Agregó que la protección frente a la posible vulneración de derechos fundamentales que pueden resultar especialmente afectados en el caso de modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, en cuanto pudieran propiciar invasiones a la intimidad y a la vida privada del trabajador, recogiendo el artículo 5 del Código del Trabajo, exige incorporar algunos de los derechos fundamentales que deberían estar a resguardo.

Finalmente, respecto de la referida disposición, propuso precisar que el costo de los elementos de protección personal será a cargo del empleador, según lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Enseguida, se refirió a la propuesta contenida en el artículo 152 quáter C que se incorpora al Código del Trabajo, que contempla el contenido del contrato de trabajo de los trabajadores regidos por el Capítulo que se incorpora al Código del Trabajo. A este respecto,

sostuvo que su numeral 4 resulta muy relevante, pues dispone la protección frente a la posible vulneración de derechos fundamentales que pueden resultar especialmente afectados en el caso de modalidades de trabajo como las que aborda la iniciativa, en cuanto pudieran propiciar invasiones a la intimidad y a la vida privada del trabajador. Por ello, propuso incorporar, al menos con carácter indicativo, algunos de los derechos fundamentales que deberían estar a resguardo.

Respecto del numeral 5, sugirió precisar que el costo de los elementos de protección personal será a cargo del empleador, según lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

En lo que respecta al artículo 152 quáter D, en relación al primer párrafo de este artículo -que dispone que los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, cuyas normas les serán aplicables en cuanto no sean incompatibles con el Capítulo que se incorpora a dicho cuerpo legal-, afirmó que, así redactada, parece una regla de flexibilidad o de adaptabilidad desde luego razonable, tratándose de una modalidad especial de trabajo.

Por su parte, el inciso segundo menciona expresamente, como ya fue sugerido por la organización ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, el reconocimiento 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”, respecto de cuya eficacia no debería admitirse ninguna incompatibilidad.

En relación al artículo 152 quáter E, referido a las condiciones específicas de seguridad y salud, adoptando el concepto recomendado por la organización ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, explicó que el artículo parte estableciendo que “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 los términos de la delegación, sostuvo que ésta se concibe en términos muy amplios, de modo que, por resultar un tópico especialmente sensible y relevante, propuso incluir reglas, principios y orientaciones sobre la materia.

En relación al segundo párrafo del artículo, afirmó que, en cumplimiento del deber de protección reconocido en el artículo 184 del Código del Trabajo, en los casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, 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, velar por el cumplimiento de dichas condiciones.

En el mismo sentido, opinó que resulta ajustado a derecho que el empleador pueda 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 y demás normas vigentes sobre la materia. De igual modo, valoró que, en línea con lo sugerido por la organización ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, y de acuerdo con los Convenios en materia de inspección de trabajo, se reconozca la facultad de fiscalización de la Dirección del Trabajo en cualquier tiempo.

En relación a la previa autorización del trabajador, sugirió que se limite a los casos en los que los inspectores tuvieran que acceder al domicilio particular del trabajador o que se extienda al titular del domicilio cuando se tratara de una titularidad distinta.

En lo que atañe al artículo 152 quáter F, valoró que reconozca, junto al deber del empleador de informar al trabajador a distancia o al teletrabajador por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos, el deber de efectuar una capacitación al trabajador, lo que resulta decisivo para evitar daños en la salud como consecuencia del desarrollo de determinadas tareas.

El segundo párrafo de dicho artículo amplía el deber de información del empleador, por escrito, respecto de “la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores”, extendiendo la obligación en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, en cuyo caso el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 de este Código. Sin embargo, al tratarse de un artículo en materia de seguridad y salud en el trabajo, sugirió su inclusión en el artículo 152 quáter D, relativo a derechos individuales y colectivos, con especial mención a los derechos fundamentales.

En cuanto al artículo 152 quáter G, sostuvo que el aislamiento de los trabajadores que prestan sus servicios a través de modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo ha sido identificado por la organización como uno de los nuevos factores de riesgo que afectan a la salud mental de los trabajadores. Por ello, valoró el contenido del artículo, que trata de fomentar la participación de los trabajadores a distancia o teletrabajadores en reuniones o jornadas de empresa, a fin de incluirlos en las relaciones interpersonales.

Acerca del artículo 152 quáter H, en lo relativo a las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo, valoró que, según lo recomendado por la entidad ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, la fiscalización ya no se limita al “cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo”, sino a la fiscalización del cumplimiento de las condiciones en las que se desempeña la actividad laboral, precisamente en momentos de un mundo de trabajo que ha evolucionado por el impacto de las nuevas tecnologías. Con todo, añadió que la mención al “lugar de trabajo del empleador” y, en contraste, a que el trabajador pueda

prestar servicios en un lugar distinto del habitual, está precisamente prevista en el artículo 1 del Convenio 177 sobre trabajadores a domicilio.

Añadió que el primer párrafo de dicho artículo condiciona el pacto por escrito “mientras sus labores, necesidades e intereses lo permitan”, lo que debería aclararse en el sentido de especificar si se trata de labores, necesidades e intereses del trabajador, del empleador o de ambos, a fin de acotar el sentido de esta disposición.

En relación a las definiciones contenidas en el artículo, valoró que la Cámara de Diputados haya acogido la sugerencia relativa a la necesidad de definir ambas modalidades: trabajo a distancia y teletrabajo.

Sin embargo, añadió que la definición de “trabajo a distancia” se refiere a la modalidad que, en virtud de un pacto, “faculta al trabajador a prestar sus servicios, total o parcialmente desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos del establecimiento de la empresa (“extramuros” de la empresa) mientras que el “teletrabajo” se refiere a los “medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones” utilizados. De alguna forma, el primer caso se refiere de un criterio espacial, mientras que en el segundo se trata de un criterio funcional. Sin embargo, añadió que, con todo, en la definición de “teletrabajo”, a diferencia de la de “trabajo a distancia” no se menciona el pacto, por lo que sugirió que se considere de forma explícita.

Enseguida, valoró que el texto haya optado por la fórmula “domicilio del trabajador” en lugar de “hogar del trabajador”. En todo caso, advirtió que el hogar del trabajador pudiera no coincidir con su domicilio, de modo que sería necesario dejar establecido un reforzamiento de los derechos fundamentales especialmente vinculados como la inviolabilidad y el resguardo de la intimidad, entre otros. Con todo, advirtió que el párrafo segundo del artículo 22 del Código del Trabajo contiene una referencia al “propio hogar”, lo que da cuenta de la necesidad de mantener una mayor coherencia entre ambas disposiciones.

Finalmente, describió que el artículo dispone que en el momento de pactar esta modalidad, las partes deberán acordar el lugar o lugares en que el trabajador prestará sus servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro lugar único y determinado, añadiendo que en aquellos casos en que, por la naturaleza de los servicios, éstos 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. Dicha circunstancia, puntualizó, recoge una recomendación de la entidad respecto a la posibilidad de que el trabajador libremente elija el lugar de prestación de los servicios.

Previo a la votación en general del texto aprobado por la Cámara de Diputados, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, reiteró sus observaciones respecto a la necesidad de avanzar en la

aprobación de la iniciativa, que recoge una situación de facto que se ha verificado en el último tiempo, en que los trabajadores prestan servicios fuera de las instalaciones de la empresa. Dicha circunstancia, afirmó, requiere establecer una normativa que proteja los derechos de los trabajadores, en los términos contenidos en el texto sometido a la consideración de la Comisión.

La Senadora señora Goic manifestó su aprobación al proyecto, toda vez que permite regular una realidad de frecuente ocurrencia a nivel global, lo que exige incorporar mecanismos que garanticen los derechos laborales que prestan servicios bajo sistemas de teletrabajo o a distancia, con especial atención en la persona de los trabajadores, sobre todo considerando las particularidades de tales prestaciones de servicios.

La Senadora señora Muñoz, en el mismo sentido, manifestó su voluntad de aprobar el proyecto, toda vez que se trata de una figura contractual de creciente utilización que requiere, en lo fundamental, cautelar los derechos de los trabajadores.

VOTACIÓN DE LA IDEA DE LEGISLAR

-La Presidenta de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Senadora señora Adriana Muñoz D'Albora, puso en votación en general el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, resultando aprobado por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

INDICACIONES FORMULADAS AL TEXTO APROBADO EN GENERAL

ARTÍCULO ÚNICO

Numeral 1

1.- Del Presidente de la República, para reemplazar el numeral 1 por el siguiente:

“1. Introdúzcanse las siguientes modificaciones al artículo 22:

a) Reemplázase en el inciso segundo la expresión “en su propio hogar”, por “en su domicilio”.

b) Intercálase en el inciso cuarto entre los vocablos “medios” e “informáticos”, la expresión “tecnológicos,”.

-Puesta en votación la indicación 1, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Durana y Letelier.

Numeral 2

Artículo 152 quáter

2.- De la Senadora señora Goic, para sustituirlo por los siguientes:

“Artículo 152 quáter.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente capítulo.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

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.

Artículo 152 quáter A.-Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.”.

El Senador señor Letelier abogó, en primer lugar, por introducir una modificación formal al inciso segundo del artículo 152 quáter propuesto, con el propósito de distinguir la noción aplicable, en cada caso, al trabajo a distancia y al teletrabajo.

Asimismo, propuso agregar, al artículo propuesto, que los pactos de trabajo a distancia o teletrabajo no podrán implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que el Código de Trabajo reconoce al trabajador, en especial, en lo que respecta a su remuneración.

-Puesta en votación la indicación 2, fue aprobada, con dichas modificaciones, por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Durana y Letelier.

3.- Del Presidente de la República, para modificarlo de la siguiente manera:

i. Reemplázase en el inciso segundo, la frase “cuando los servicios sean prestados”, por la siguiente: “aquel pacto que faculta al trabajador a prestar sus servicios total o parcialmente”.

ii. Reemplázase en el inciso tercero la frase “único y determinado” por “o lugares determinados.

-La indicación 3 fue retirada por el Ejecutivo.

Artículo 152 quáter A

4.- De la Senadora señora Goic, para reemplazarlo por el siguiente:

“Artículo 152 quáter E.- En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

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.”.

-Puesta en votación la indicación 4, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

5.- Del Presidente de la República, para modificarlo de la siguiente manera:

i. Reemplázase el inciso primero, por el siguiente:

“Artículo 152 quáter A.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y su continuidad deberán ser siempre acordados por ambas partes. Los pactos de trabajo a distancia o teletrabajo a que se refiere este Capítulo, no podrán implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que le reconoce este Código al trabajador, en especial, en su remuneración.”.

ii. Agrégase en el inciso segundo antes de la frase “. Una vez vencido dicho plazo,” la expresión “o teletrabajo”.

-Puesta en votación la indicación 5, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier, únicamente en lo que respecta a la incorporación, al artículo 152 quáter A, que los pactos de trabajo a distancia o teletrabajo no podrán implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que el Código de Trabajo reconoce al trabajador, en especial, en lo que respecta a su remuneración.

Artículo 152 quáter B

6.- De la Senadora señora Goic, para sustituirlo por el siguiente:

“Artículo 152 quáter B.- 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 establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo del Capítulo IV del Libro I del presente Código, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia 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, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo 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. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a

responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos doce horas continuas en un periodo de 24 horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.”.

-Puesta en votación la indicación 6, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

7.- Del Presidente de la República, para modificarlo de la siguiente manera:

i. Agrégase en el inciso primero, a continuación de la palabra “Código”, la frase “, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo”.

ii. Elimínase en el inciso segundo, la frase inicial “Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior,”, cambiando el prefijo “si” por “Si”, que le sucede.

iii. Reemplázase el inciso final por el siguiente:

“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, de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22, el empleador deberá garantizar, en todo caso, 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 de doce horas continuas en un lapso de veinticuatro horas.”.

-La indicación 7 fue retirada por el Ejecutivo.

Artículo 152 quáter C

8.- De la Senadora señora Goic, para reemplazarlo por el siguiente:

“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 de 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 donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter A, lo que deberá expresarse.

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

4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

La Senadora señora Goic propuso incorporar, dentro de las estipulaciones del contrato de trabajo, el tiempo de desconexión del trabajador.

-Puesta en votación la indicación 8, fue aprobada, con dicha modificación, por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

9.- Del Presidente de la República, para agregar en el numeral 6, a continuación de la palabra “trabajo,” la frase: “incluidos aquellos elementos de protección personal,”.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, propuso incorporar que los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados el empleador y el trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador, en los términos contenidos en la indicación 10, que incorpora un nuevo artículo 152 quáter D al Código del Trabajo.

-Puesta en votación la indicación 9, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

0000000

10.- De la Senadora señora Goic, para incorporar el siguiente artículo 152 quáter D, nuevo:

“Artículo 152 quáter D.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo deberán ser proporcionados el empleador y el trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.”.

0000000

-Puesta en votación la indicación 10, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

Artículo 152 quáter D

11.- De la Senadora señora Goic, para suprimirlo.

-Puesta en votación la indicación 11, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

12.- Del Presidente de la República, para agregar el siguiente inciso tercero nuevo:

“En caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador, o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.”.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, propuso introducir dicha disposición al artículo 152 quáter E que se incorpora al Código del Trabajo.

-Puesta en votación la indicación 12, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

Artículo 152 quáter G

13.- De la Senadora señora Goic, para sustituirlo por el siguiente:

“Artículo 152 quáter G.- El empleador deberá organizar al menos una actividad presencial mensual, en la cual los trabajadores a distancia y/o teletrabajadores puedan reunirse con los demás trabajadores de la empresa. La actividad se organizará dentro de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores.

Los gastos de su ejecución y, en su caso, los de traslado de los trabajadores, serán de cargo al empleador.”.

-Puesta en votación la indicación 13, fue aprobada con modificaciones por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

0000000

14.- De la Senadora señora Goic, para incorporar el siguiente artículo 152 quáter I, nuevo:

“Artículo 152 quáter I.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar o parte de la jornada de trabajo, sea parte de la jornada diaria, semanal, mensual o ciertos periodos del año, combinando formas de trabajo presencial en las instalaciones de la empresa con tiempos fuera de ella.”.

La Senadora señora Goic expuso que la indicación recoge las observaciones formuladas por la Fundación Chile Mujeres, cuyo contenido se encuentra regulado por otras disposiciones contenidas en el proyecto, lo que permite valorar la propuesta realizada por dicha organización.

-La indicación 14 fue retirada por su autora.

Numeral 3

15.- De la Senadora señora Goic, para eliminarlo.

La Senadora señora Goic fundamentó su propuesta en la incorporación del inciso final del artículo 152 quáter, según el cual los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

-Puesta en votación la indicación 15, fue aprobada por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero

16.- Del Presidente de la República, para reemplazar la frase “un año, contado”, por “tres meses, contados”.

-Puesta en votación la indicación 16, fue aprobada con modificaciones por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

Artículo segundo

17.- Del Presidente de la República, para reemplazar la palabra “subsiguiente” por “siguiente”.

-Puesta en votación la indicación 17, fue aprobada con modificaciones por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

18.- De la Senadora señora Aravena, para sustituir la expresión “seis meses” por “tres meses”.

-Puesta en votación la indicación 18, fue rechazada la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.

Seguidamente, el Senador señor Letelier abogó por establecer un mecanismo de revisión de la aplicación de las disposiciones contenidas en el proyecto.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora María José Zaldívar, propuso establecer la obligación de realizar un informe anual respecto de la aplicación de las disposiciones contenidas en el proyecto, contado desde su entrada en vigencia, contemplando, al mismo tiempo, un plazo mayor que permita realizar evaluaciones periódicas por parte del Consejo Superior Laboral.

-La Comisión por la unanimidad de los integrantes presentes de la Comisión, Senadora señora Goic y

Senadores señores Allamand, Durana y Letelier acordó incorporar un artículo tercero transitorio nuevo con dicho contenido.

MODIFICACIONES

En conformidad a los acuerdos consignados, la Comisión propone aprobar el proyecto de ley despachado por la Cámara de Diputados, con las siguientes modificaciones:

ARTÍCULO ÚNICO

Numeral 1

Lo ha sustituido por el siguiente:

“1. En el artículo 22:

a) Reemplázase en el inciso segundo la expresión “en su propio hogar” por “en su domicilio”.

b) Intercálase en el inciso cuarto, a continuación del vocablo “medios”, la expresión “tecnológicos”.

(Unanimidad 3X0. Senadora Goic y Senadores Durana y Letelier).

Numeral 2

-Ha sustituido en su encabezado, y en el epígrafe del Capítulo que se incorpora la locución “Capítulo VIII” por “Capítulo IX”.

(Adecuación formal)

ARTÍCULO 152 QUÁTER

Lo ha reemplazado por los siguientes:

“Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo a los derechos que le reconoce este Código al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de

telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

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.

Artículo 152 quáter H.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.”.

(Unanimidad 3X0. Senadora Goic y Senadores Durana y Letelier).

ARTÍCULO 152 QUÁTER A

Lo ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 152 quáter I.- En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

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.”.

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

ARTÍCULO 152 QUÁTER B

Lo ha reemplazado por el siguiente:

“Artículo 152 quáter J.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo del Capítulo IV del Libro I del presente Código, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo

un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia 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, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4º del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo 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. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos doce horas continuas en un periodo de 24 horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.”.

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

ARTÍCULO 152 QUÁTER C

Lo ha sustituido por el siguiente:

“Artículo 152 quáter K.- 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 de 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 donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.

3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 154 quáter I.

4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

6. El tiempo de desconexión.

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

ARTÍCULO 152 QUÁTER D

Lo ha suprimido.

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

0000000

Ha incorporado el siguiente artículo 152 quáter L:

“Artículo 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y éste último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.”.

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

ARTÍCULO 152 QUÁTER E

Ha pasado a ser Artículo 152 quáter M, con las siguientes enmiendas:

-Ha intercalado el siguiente inciso tercero, nuevo:

“En caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador, o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.”.

-Ha sustituido en el actual inciso tercero, que pasa a ser inciso cuarto, la frase “y mediante visita presencial,” por la siguiente: “acceda al domicilio de éste e”

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

ARTÍCULO 152 QUÁTER F

Ha pasado a ser Artículo 152 quáter N, sin enmiendas.

ARTÍCULO 152 QUÁTER G

Ha pasado a ser Artículo 152 quáter Ñ, reemplazado por el siguiente:

“Artículo 152 quáter Ñ.- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.”.

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

ARTÍCULO 152 QUÁTER H

Ha pasado a ser Artículo 152 quáter O, sin enmiendas.

Numeral 3

Lo ha suprimido.

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero

Ha sustituido la expresión “un año, contado” por la siguiente: “tres meses, contados”.

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

Artículo segundo

Lo ha reemplazado por el siguiente:

“Artículo segundo.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. El reglamento señalado en el artículo 152 quáter M, deberá adecuarse a los

principios y condiciones de la ley N°16.744 y dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley.”.

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

0000000

Ha incorporado el siguiente artículo transitorio, nuevo:

“Artículo tercero.- Transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual de seguimiento y evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).

TEXTO DEL PROYECTO

En conformidad con los acuerdos adoptados, la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone aprobar en general el proyecto de ley en informe en los siguientes términos:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el 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. En el artículo 22:

a) Reemplázase en el inciso segundo la expresión “en su propio hogar” por “en su domicilio”.

b) Intercálase en el inciso cuarto, a continuación del vocablo “medios”, la expresión “tecnológicos,”.

2. Incorpórase el siguiente **Capítulo IX**, en el Título II del Libro I:

“Capítulo IX DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el

contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo a los derechos que le reconoce este Código al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

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.

Artículo 152 quáter H.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 152 quáter I.- En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

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

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo del Capítulo IV del Libro I del presente Código, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia 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, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo 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. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos doce horas continuas en un periodo de 24 horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Artículo 152 quáter K.- 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 de 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 donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.

3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.

4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

6. El tiempo de desconexión.

Artículo 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y éste último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Artículo 152 quáter M.- 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, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del presente Código.

En caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador, o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

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, **acceda al domicilio de éste e 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, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 152 quáter N.- Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar 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 en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de 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 diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 de este Código.

Artículo 152 quáter Ñ.- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

Artículo 152 quáter O.- 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Dentro de **tres meses, contados** desde la entrada en 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.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. El reglamento señalado en el artículo 152 quáter M, deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N°16.744, y dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley.”.

Artículo tercero.- Transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual de seguimiento y evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Acordado en sesión celebrada el día 10 de abril de 2019, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroovic y Adriana Muñoz D´Albora (Presidenta) y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala y José Miguel Durana Semir; en sesión celebrada el 4 de diciembre de 2019, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroovic y Adriana Muñoz D´Albora (Presidenta) y de los Senadores señores José Miguel Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel; en sesión celebrada el 29 de enero de 2020, con asistencia de las Senadoras señoras Carolina Goic Boroovic y Adriana Muñoz D´Albora (Presidenta) y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, José Miguel Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel y en sesión celebrada el 18 de marzo de 2020, con asistencia de la Senadora señora Carolina Goic Boroovic y de los Senadores señores Andrés Allamand Zavala, José Miguel Durana Semir y Juan Pablo Letelier Morel (Presidente).

Sala de la Comisión, a 18 de marzo de 2020.

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria Abogada de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA (BOLETÍN Nº 12.008-13)

- I. **PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** Permitir que la prestación de servicios del trabajador se realice fuera de las instalaciones de la empresa mediante las modalidades de contrato de trabajo a distancia o teletrabajo.
- II. **ACUERDOS:** aprobado en general (5X0) (Senadoras Goic y Muñoz y Senadores Allamad, Durana y Letelier). La aprobación de las indicaciones formuladas fue por unanimidad de los presentes.
- III. **ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo permanente y tres disposiciones transitorias.
- IV. **NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no tiene.
- V. **URGENCIA:** discusión inmediata.
- VI. **ORIGEN INICIATIVA:** mensaje de S.E. el Presidente de la República, señor Sebastián Piñera Echenique.
- VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** 89 votos a favor, 47 votos en contra y 2 abstenciones (votación en general).
- IX. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 20 de noviembre de 2018.
- X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe, en general y en particular.
- XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** el Código del Trabajo.

Valparaíso, 18 de marzo de 2020

PILAR SILVA GARCÍA DE CORTÁZAR
Secretaria Abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante