

**INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,
RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL
TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA.**

HONORABLE CÁMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informar, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley del epígrafe, en primer trámite constitucional, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, contenido en el Boletín N° **12.008-13**, con urgencia calificada de “**SUMA**”.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don **Nicolás Monckeberg Díaz**; el señor Subsecretario del Trabajo, don **Fernando Arab Verdugo**, y don **Francisco Del Río Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

I.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS PREVIAS.

1.- Origen y urgencia.

La iniciativa tuvo su origen, como se ha dicho precedentemente, en un Mensaje de S.E. el Presidente de la República, y se encuentra contenido en el Boletín N° **12.008-13**, con urgencia calificada de “**suma**”.

2.- Discusión general.

El proyecto fue aprobado en general, en la sesión ordinaria del día 9 de octubre del año en curso, por 8 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Calisto**, don Miguel Ángel; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Ramírez**, don Guillermo; **Sauerbaum**, don Frank; **Soto**, don Raúl; y **Van Rysselberghe**, don Enrique –en reemplazo de Melero, don Patricio-. En contra lo hicieron las diputadas señoras **Orsini**, doña Maite; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel, y **Saavedra**, don Gastón).

3.- Disposiciones calificadas como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas que revistan el carácter de orgánicas constitucionales ni de quórum calificado.

4.- Diputado Informante.

La Comisión designó al señor **EGUIGUREN**, don Francisco, en tal calidad.

II.- ANTECEDENTES GENERALES.

El proyecto que la Comisión de Trabajo y Seguridad Social somete a vuestro conocimiento modifica el Código del Trabajo incorporando un nuevo Capítulo VIII, en el Título II del Libro I, con el objeto de generar las certezas que permitan promover el trabajo a distancia, atendida la relevancia que cobra en el mundo laboral actual y las oportunidades de trabajo que entrega.

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

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

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

Cabe considerar, continúa el Mensaje, que si bien para nuestro país esto supone una innovación, a nivel internacional nos estamos acercando a un sistema de trabajo ya incorporado en otros países, incluyendo países desarrollados y países de la región con realidades similares a la chilena. Así, actualmente Colombia, España, Suecia, Dinamarca, Países Bajos, Estonia, Reino Unido, Portugal, Eslovenia, Francia, Hungría, Italia, Alemania, entre otros cuentan con esta modalidad de trabajo. Ya en el año 2000, la Unión Europea, a través de la Cumbre de Lisboa, promovió la formación de un "Grupo de Alto

Nivel para que evaluara las oportunidades y los desafíos de las relaciones laborales en un entorno cambiante, con el objetivo de identificar los elementos o factores que podrán transformarse para prevenir problemas y gestionar adecuadamente el cambio”. Dicha cumbre dio origen al Acuerdo Marco sobre Tele Trabajo.

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

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

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

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

Concluye señalando que actualmente, forma parte de la cotidianeidad la utilización productiva a través de internet, servicios de mensajería, Instagram, Facebook, Twitter, formularios computarizados, así como múltiples aplicaciones de telefonía inteligente, de fácil acceso. Estas tecnologías se incorporan hoy al trabajo que muchas personas realizan en sus hogares u otros lugares en una gama inmensa de actividades. Entonces, ¿por qué no aprovechar todas estas nuevas tecnologías y medios de comunicación para avanzar en favor de la calidad de vida y felicidad de nuestros trabajadores? No es suficiente que cada empresa se autorregule cuando vea la oportunidad de establecer la modalidad de trabajo a distancia; siendo compromiso del gobierno impulsar esta modalidad de trabajo, resguardando la observancia de los derechos de los trabajadores.

Objetivo del proyecto.-

1. Modernización.

Afirma el Mensaje que nuestra legislación laboral tiene un importante desafío: adaptarse a la nueva realidad del mercado, las necesidades y motivaciones de sus trabajadores; y, a la vez, generar nuevas oportunidades

laborales. Sabemos lo complejo que resulta que la legislación avance al mismo paso que el mercado laboral, sin embargo, es nuestro deber como Gobierno hacer nuestro mayor esfuerzo para acortar dicha brecha.

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

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

2. Incorporación al mercado laboral

Tal como se ha mencionado, debemos responder a la exigencia de un mercado laboral dinámico. Un país justo es aquel que abre posibilidades de trabajo a cada ciudadano según sus circunstancias. En este contexto debemos velar por el derecho que todos tenemos a trabajar y ser un aporte para nuestras familias y nuestro país.

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

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

3. Corresponsabilidad parental

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

responsabilidad y damos paso a la “corresponsabilidad parental”. De esta manera permitiremos a padres y madres participar activamente de la vida familiar sin que eso signifique dejar de lado el desarrollo profesional de uno u otro, logrando un equilibrio en la familia, base de toda sociedad.

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

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

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

4. Empleo sustentable

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

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

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

En el caso de Chile, el trabajo a distancia permitirá un ahorro significativo en los tiempos de traslado, por lo que con esta nueva normativa mejorará considerablemente la calidad de la vida familiar y social de las personas. Al no tener que perder dos o más horas diarias de traslado en

ciudades de mayor densidad poblacional, los trabajadores pueden dedicar dicho tiempo a una convivencia más sana y fluida con los suyos, o bien en actividades de índole deportiva favoreciendo una vida más sana, o en actividades de ocio, según las propias personas elijan.

5. Protección laboral

Desafortunadamente, cada vez que hablamos de trabajo a distancia aparecen voces que miran este proyecto con recelo, pues ven en riesgo la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, y como ya se ha dicho a lo largo de este Mensaje, el corazón de este proyecto es precisamente el contrario, proteger a nuestros trabajadores, mejorar su calidad de vida, permitir la conciliación laboral y familiar; en definitiva, promover que nuestros trabajadores sean más felices, pues nada mejor para el mercado laboral que un trabajador contento y comprometido.

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

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

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

Contenido del proyecto aprobado por la Comisión.-

Durante la discusión particular del proyecto, la Comisión introdujo numerosas enmiendas al proyecto original contenido en el Mensaje que le dio origen, las que resumidamente se exponen a continuación.

1. Concordancias

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

2. Modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo

Bajo un nuevo capítulo en el título ii del libro i del Código del Trabajo, se desarrollan las regulaciones del trabajo a distancia y teletrabajo básicamente sobre las siguientes materias:

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

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

c) el proyecto establece que para los trabajadores a distancia se apliquen las reglas generales de límites de jornada. Sin embargo, las partes podrán acordar que, cuando la naturaleza de los servicios así lo permitan el trabajador podrá elegir libremente sus turnos y horarios respetando los límites diarios y semanales conforme las reglas generales; en estos casos el trabajador podrá distribuir libremente su jornada de trabajo, debiendo el empleador, a su costo, implementar un sistema adecuado para el control de los referidos límites.

d) por su parte, el contrato de trabajo en el que se adopte esta modalidad deberá contener todas las estipulaciones del artículo 10 del código del trabajo y, adicionalmente, las siguientes menciones: si el tiempo servido fuera de la empresa es total o parcial; el lugar o los lugares acordados con la empresa desde donde se prestarán los servicios; el tiempo de duración del acuerdo, el cual podrá ser indefinido, o por un tiempo determinado; los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, los que no podrán vulnerar los derechos fundamentales de este último; la determinación de la propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios pactados y las condiciones físicas y técnicas de restitución de aquellos elementos que sean de propiedad de la empresa; los gastos, costos de operación, mantenimiento y reparación relacionados a esta modalidad de trabajo que serán de cargo del empleador, los que no constituirán remuneración para todos los efectos legales; la circunstancia de haber acordado que el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades; y, el plazo acordado por las partes dentro del cual cualquiera de ellas podrá, unilateralmente, decidir volver a las condiciones laborales iniciales.

3. Seguridad y salud en el trabajo

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

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

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

4. Obligación de registro

Finalmente, en lo pertinente a las normas permanentes del proyecto, se establece la obligación del empleador de registrar el acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo en la dirección del trabajo, a fin de permitir una adecuada fiscalización. Por su parte, la dirección del trabajo deberá remitir dicho registro a la superintendencia de seguridad social y al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.

5. Normas transitorias

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

a) la ley entrará en vigencia a contar del mes subsiguiente al de la dictación del reglamento que fije las condiciones de higiene y seguridad específicas en las que se podrá desarrollar esta modalidad de contratación y dictarse en un plazo de seis meses de la publicación de la ley.

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

III.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalar que la idea matriz o fundamental del proyecto es modificar el Código del Trabajo incorporando un nuevo Capítulo VIII, en el Título II del Libro I, con el objeto de generar las certezas que permitan promover el trabajo a distancia y teletrabajo, atendida la relevancia que cobra en el mundo laboral actual y las oportunidades de trabajo que entrega.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto aprobado por vuestra Comisión en dos artículos permanentes y dos transitorios.

IV.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGÁNICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

A juicio de vuestra Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas orgánicas constitucionales ni de quórum calificado que requieran ser aprobadas con quórum especiales.

V.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISIÓN.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el señor **Ministro del Trabajo y Previsión Social**, don Nicolás Monckeberg Díaz, el señor **Subsecretario del Trabajo**, don Fernando Arab Verdugo; el **Asesor Legislativo de dicha Cartera de Estado**, don Francisco Del Río Correa;

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

Académico en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

VI.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de la Comisión, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala artículos que requieran ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda por incidir en materias presupuestarias o financieras del Estado.

VII.- DISCUSIÓN GENERAL

El proyecto en Informe inició su tramitación el **21 de agosto de 2018**, ocasión en que fue recibido el señor **Nicolás Monckeberg Díaz**, Ministro del Trabajo y Previsión Social; el señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario del Trabajo; y el señor **Francisco Del Rio Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El señor **Arab**, Subsecretario del Trabajo, manifestó que, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo (junio 2018), sólo 50.969 personas trabajan a distancia en virtud del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, es decir, desde el hogar o en instalaciones u oficinas propias (equivalentes al 1,05% de la fuerza laboral). De aquellas 50.969 personas, 51,21% corresponde a trabajo informal.

Dicha informalidad, agregó el señor Subsecretario, se explica debido a que, actualmente, el trabajo a distancia no está regulado de forma sistemática en nuestra legislación, lo que genera incerteza jurídica a las partes. Hoy, 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 presente proyecto de ley, afirmó, se espera que el número de empleos formales bajo la modalidad de trabajo a distancia llegue a cerca de 100.000 trabajadores.

Respecto a los objetivos del proyecto de ley, el señor **Arab** manifestó que la iniciativa generará mejor nivel de empleabilidad en sectores tradicionalmente marginados del mercado laboral, como personas con discapacidad o movilidad reducida, adultos mayores y personas que tienen responsabilidades familiares (cuidado de hijos, adultos mayores, entre otros). Asimismo, disminuirá el desempleo en zonas alejadas del país, puesto que incentivará el aprovechamiento de las tecnologías en trabajos remotos, permitiendo que personas que viven en lugares alejados de centros urbanos puedan acceder al empleo formal desde diferentes puntos del país. Adicionalmente, el proyecto permite que los trabajadores a distancia puedan compatibilizar el trabajo con otros intereses, como la realización de deportes u

otros hobbies, que contribuyen a una vida más saludable, tanto física como mentalmente, incentivando, asimismo, la corresponsabilidad parental.

De igual modo, el proyecto busca generar un cambio cultural relacionado con la eficiencia en el trabajo. Tanto trabajadores como empleadores deben comprender que una mejor calidad de vida dependerá del cumplimiento de las metas y objetivos trazados. Asimismo, se busca que toda relación laboral se funde en la confianza. Si trabajadores y empleadores actúan de buena fe, mejorará el clima laboral interno de la empresa y existirá una mayor productividad.

Respecto a los contenidos del proyecto de ley, el señor **Arab** indicó que la iniciativa está pensada en favor de todo tipo de trabajadores, en especial aquellos que tengan responsabilidades familiares y/o estudiantiles, personas con discapacidad, adultos mayores o con cualquier otra necesidad especial o interés, como la reducción de tiempos de traslado o mejoramiento de la calidad de vida, para lo cual siempre debe existir voluntariedad, por lo que para existir teletrabajo deberá siempre mediar un acuerdo entre las partes.

La regla general de teletrabajo, agregó el señor Subsecretario, será aquella en donde se defina previamente un lugar fijo de trabajo (una dirección determinada), salvo en aquellos casos en que, por la naturaleza de los servicios, estos puedan prestarse en distintos lugares o bien mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. En este caso, las partes podrán acordar que el trabajador esté facultado para elegir libremente el lugar desde donde ejercerá sus funciones, sin necesidad de especificarlo en el contrato. El Proyecto de Ley siempre permitirá combinar tiempos de trabajo presencial y de trabajo a distancia, afirmó.

Asimismo, se considera la reversibilidad, es decir, en caso que la modalidad de trabajo a distancia se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, las partes deberán establecer un plazo, el que no podrá ser inferior a tres meses, dentro del cual cualquiera de ellas tendrá derecho a retomar de forma unilateral las condiciones originalmente pactadas. 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 materia de jornada, el señor **Arab** indicó que los teletrabajadores, por regla general, estarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, según ya dispone el artículo 22 del Código del Trabajo, en su inciso segundo y cuarto, salvo que las partes acuerden que el trabajador a distancia se encuentre sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo (ordinaria y/o parcial). En este último caso, las partes podrán pactar adaptabilidad en cuanto al horario en que el trabajador preste sus servicios, para lo cual el empleador deberá implementar un sistema fidedigno de registro de cumplimiento de la jornada de trabajo, validado por la Dirección del Trabajo.

Respecto a las normas de higiene y seguridad en el trabajo, el señor Subsecretario manifestó que éstas serán reguladas por un reglamento que dictará al efecto el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El empleador deberá comunicar al trabajador las condiciones de higiene y seguridad que el

puesto de trabajo debe cumplir y verificará su cumplimiento, pudiendo realizar una inspección presencial del mismo, previo consentimiento del trabajador. El empleador siempre podrá requerir la asesoría técnica en materia preventiva del respectivo organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (mutual o ISL).

Adicionalmente, el señor **Arab** indicó que, el pasado 10 de agosto, la Superintendencia de Seguridad Social emitió una circular sobre la cobertura del seguro de la Ley N° 16.744 para el caso de trabajadores que desempeñan sus funciones a distancia (Circular n°3370), por medio del cual se reguló que toda gestión que un organismo administrador (mutual o ISL) deba realizar en el domicilio de un trabajador, siempre requerirá autorización de este último. Asimismo, el empleador debe adoptar y mantener las medidas de higiene y seguridad que resulten pertinentes para proteger eficazmente la vida y salud del trabajador a distancia. Los organismos administradores pueden prescribir al empleador la implementación de medidas necesarias en materias de seguridad y salud en el trabajo. En conclusión, afirmó, los trabajadores a distancia, al igual que los demás trabajadores, cuentan con la cobertura del seguro de la Ley N° 16.744, tanto en casos de accidentes del trabajo, accidentes de trayecto y enfermedades profesionales.

Del mismo modo, el señor **Arab** afirmó que los trabajadores a distancia mantienen todos sus derechos individuales y colectivos, tales como el derecho de sindicalización y de negociar colectivamente, entre otros.

Sobre la fiscalización, el señor Subsecretario indicó que el pacto de modalidad de trabajo a distancia deberá ser registrado en la página web de la Dirección del Trabajo dentro de 15 días desde su suscripción. Por su parte, la Dirección del Trabajo deberá remitir copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y a la Mutual a que se encuentre adherida la entidad empleadora. Adicionalmente, las partes deberán acordar en el contrato de trabajo los gastos, costos de operación, mantenimiento y reparación que solventará el empleador (internet, electricidad, entre otros). Los montos que el empleador pague por estos conceptos, no constituirán remuneración para ningún efecto legal. Asimismo, las partes deberán pactar la determinación de la propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios. Siempre se deberán consignar las condiciones físicas y técnicas de restitución de aquellos elementos que sean de propiedad del empleador.

Finalmente, en materia de derecho comparado, el señor Subsecretario se refirió a la experiencia de Colombia en esta materia, manifestando que el número de teletrabajadores se incrementó en 202% en 4 años, pasando de 31.553 trabajadores en el año 2012 a 95.439 trabajadores en el año 2016; y que el número de empresas que implementan el modelo aumentó en 146%, pasando de 4.357 empresas en el año 2012 a 10.739 empresas en el año 2016.

Ante diversas consultas que le fueron formuladas, el Subsecretario señor **Arab** manifestó que la exclusión de jornada laboral no implica que el trabajador deba estar al servicio del empleador de forma permanente. Al respecto existen innumerables fallos de la Dirección del Trabajo

y de los Tribunales Laborales que han determinado fehacientemente que la exclusión de jornada no es equivalente a trabajar horas excesivas o sin límite.

Respecto a la OIT, el señor Subsecretario afirmó que este proyecto ha sido analizado tomando en cuenta el informe referido, estando de acuerdo en que se invite a la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la salud mental, manifestó que para ello se establecen competencias de las mutualidades, quienes podrán determinar si un determinado trabajador se encuentra en riesgo de adquirir una enfermedad profesional. A propósito de la facultad de la Dirección del Trabajo, el señor Arab indicó que la fiscalización deberá sujetarse al Reglamento que dictará al efecto el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, el señor Subsecretario coincidió con las opiniones relacionadas a que la iniciativa se adapta a los tiempos modernos, favoreciendo principalmente a los trabajadores, permitiendo que ellos puedan compatibilizar de mejor manera trabajo y vida personal.

El señor **Monckeberg**, Ministro del Trabajo y Previsión Social, recordó que hoy el Código del Trabajo reconoce al trabajo a distancia en el artículo 22, sin embargo, omite regular todas las demás materias asociadas al teletrabajo, por ejemplo, que ocurre si el trabajador se accidenta, quien fiscaliza los contratos, que pasa si se quiere revertir el acuerdo de trabajo a distancia, entre otros. En dicho contexto, este proyecto pretende dar solución a todo ello, y establecer una regulación comprensiva sobre la materia.

El señor **Arab**, Subsecretario del Trabajo complementó la opinión anterior, agregando que el proyecto permitirá una mayor formalización del trabajo y la incorporación de personas que hoy se encuentran parcialmente marginadas, como los adultos mayores, y las personas con algún grado de discapacidad.

Continuando con el estudio del proyecto, la Comisión recibió en audiencia celebrada el día 4 de septiembre del año en curso al señor **Manuel O'Brien Hughes**, Gerente de Asuntos Corporativos de IBM; al señor **Pedro Neira Sáez**, Jefe de Comunicaciones del Sindicato de Trabajadores del Banco Santander; y a la señora **Andrea Garrido Perez**, Secretaria del Sindicato Interempresa del Banco Santander.

El señor **O'Brien** manifestó que hoy en día las principales economías mundiales están discutiendo respecto de la disrupción digital, la automatización y los cambios que ello genera sobre la fuerza de trabajo. En este contexto, ya cuentan con regulación referida al teletrabajo que se originó a través de un acuerdo político-privado para luego ser consagrado en la legislación laboral.

En el caso de IBM, afirmó el señor **O'Brien** el teletrabajo se basa en la confianza entre el empleador y el empleado, para que este último pueda contar con un balance de necesidades de su vida laboral con su tiempo personal, mediante opciones distintas y abiertas, entre ellas: semana comprimida, organización semanal personalizada, permisos sin goce de sueldo, formatos de trabajo part-time, movilidad o teletrabajo, y trabajo desde el hogar.

En este contexto, indicó el expositor, IBM ha alcanzado mejoras en su operación y ha aumentado la satisfacción de sus empleados, generando beneficios tanto para el trabajador, como para el empleador, e incluso para el ecosistema. Para el trabajador, el trabajo a distancia ha significado un balance entre la vida personal y el trabajo y la oportunidad de desarrollar una carrera independiente de las limitaciones de tiempo, todo lo cual redundando en una alta motivación y sentido de autorresponsabilidad. Para el empleador, el teletrabajo ha implicado un aumento de la productividad y el desarrollo de trabajadores con talentos independientes. Para el ecosistema, el teletrabajo contribuye a la descongestión del tráfico y las rutas públicas, generando una mayor eficiencia en el uso de la energía.

Por otra parte, el señor **O'Brien** manifestó que existen desafíos ligados al trabajador y al empleador. Respecto al trabajador, cabe reconocer que no todos los roles dentro de una unidad productiva pueden ser ejercidos mediante la modalidad de teletrabajo, y que, por otra parte, la soledad genera a veces limitaciones en las capacidades de innovación. Para el empleador existe un desafío relacionado con que esta forma de trabajo requiere un salto de confianza por parte de los mandos y una orientación hacia la obtención de objetivos.

Finalmente, respecto a la colaboración público/privada, el señor **O'Brien** afirmó que la Unión Europea ha llevado a cabo un diálogo permanente respecto a teletrabajo desde el año 2002, coincidiendo en los siguientes principios: la naturaleza voluntaria del teletrabajo; los empleados deben recibir los mismos beneficios y derechos que los trabajadores que no utilizan esta modalidad; el empleador es responsable de proveer las capacidades de protección de datos; la privacidad del trabajador debe ser respetada en relación a los sistemas de registro; los costos de equipos y mantenciones deben ser asumidos por el empleador; el acceso al hogar del empleado, a propósito de higiene y seguridad, debe ser consensuado con el empleado; la organización del trabajo del empleado debe ser equivalente a la cantidad de trabajo de sus pares; el teletrabajador tiene los mismos derechos de capacitación y entrenamiento y los mismos derechos en materia de negociación colectiva.

Por su parte, el señor **Neira** informó que desde el año 2014 en adelante, se comienza a explorar la opción de teletrabajo en el banco Santander, contando hoy con 6 o 7 personas que han optado por dicha modalidad, y que han superado una serie de etapas para determinar la idoneidad del trabajador y de su puesto de trabajo a distancia.

Al respecto, el expositor indicó que el teletrabajo conlleva una serie de beneficios para trabajador relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el ahorro en materia de desplazamiento. Para la empresa dicha modalidad genera un aumento de productividad y la disminución de costos por metro cuadrado.

Sin perjuicio de los beneficios del teletrabajo, el señor **Neira** estimó que una de las dificultades radica en la poca interacción de los teletrabajadores con el resto de sus compañeros de trabajo, indicando que la soledad efectivamente puede ser un problema para ciertas personas.

A modo de desafíos, indicó que el éxito del teletrabajo depende en parte de que se modifique la cultura empresarial de nuestro país, debiendo avanzar en la creación de las condiciones necesarias para que se comprenda los beneficios del trabajo a distancia tanto para trabajadores como para empleadores. Por otra parte, específicamente en materia bancaria, existe un importante desafío en materia de ciberseguridad, especialmente cuando la actividad se desarrolla en un lugar distinto a las oficinas del banco.

La señora **Garrido**, doña Andrea, agregó que el sindicato que representa ha trabajado firmemente en generar condiciones para mejorar la calidad de vida de sus asociados, adelantándose a las necesidades de un nuevo mundo y a los avances de la tecnología, para lo cual, manifestó que asegurar la posibilidad de contar con trabajo a distancia será una de las pretensiones del sindicato en la próxima negociación colectiva.

Respecto al proyecto en particular, la señora **Garrido** indicó que va por buen camino, llamando a resguardar que la modalidad de trabajo a distancia no signifique en ningún caso precarización de los derechos laborales de los trabajadores, quienes deben mantener todos sus derechos tal como los trabajadores que se seguirán desempeñando en las oficinas de la empresa. Por otro lado, estimó que cabe analizar la forma de resguardar los derechos de los trabajadores relacionados a los accidentes laborales, ¿Cuáles serán los criterios para determinar que un accidente es laboral cuando el hogar del trabajador es el puesto de trabajo?

El señor **Neira** manifestó que uno de los grandes desafíos del teletrabajo radica en la determinación de los accidentes laborales, para lo cual sugirió invitar a las Mutualidades a fin de que expongan su parecer.

La señora **Garrido** coincidió en que se debe avanzar en la capacitación y en la educación digital. Por otra parte, destacó que el teletrabajo es una herramienta efectiva para mejorar la empleabilidad de las personas con movilidad reducida y adultos mayores, quienes pueden desarrollar una labor sin tener que desplazarse.

El señor **O'Brien** manifestó que IBM trabaja permanentemente en programas de capacitación y transformación digital centrada en las personas. Por otro lado, respecto a la soledad y la desconexión del teletrabajador, afirmó que existen amplias herramientas de video y audio que permiten estar en permanente contacto con el resto del equipo de trabajo.

En su sesión de fecha **25 de septiembre** del presente año, la Comisión recibió a la señora **Claudia Muñoz Ramírez**, Presidenta del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas; al señor **Felipe Welch Petit**, Jefe del Departamento de Estrategia Institucional del Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI), acompañado del señor **Cristóbal Jara Nilsson**, Jefe de Gabinete de dicho Instituto; al señor **Francisco Tapia Guerrero**, Abogado, Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile; y al señor **Diego Guaita Burgo**, Gerente General de la Consultora de Recursos Humanos Mercer Chile.

La señora **Muñoz**, Presidenta del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas, manifestó una posición crítica al proyecto, fundando su exposición en las siguientes preguntas: ¿es necesario este proyecto?; ¿cuáles son las implicancias que contiene para los trabajadores?; ¿cuáles son las contradicciones del proyecto?; y ¿cómo han implementado el teletrabajo las empresas, antes y después de presentado este proyecto de ley?

Respecto a la necesidad de contar con el proyecto, la señora **Muñoz** indicó que la ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales contempla los pactos de adaptabilidad que permiten que trabajadores con responsabilidades familiares, aplicables también a personas en situación de discapacidad, jóvenes estudiantes y de la tercera edad, sea posible solicitar al empleador un lugar alternativo desde donde trabajar y adecuaciones a la jornada de trabajo, no sólo en parte de la jornada diaria y semanal, sino que también en ciertos periodos de tiempo. Para ello la Dirección del Trabajo ha dispuesto nueve modelos posibles de ser aplicados, los que se encuentran a disposición en su sitio web institucional. En definitiva, si bien este proyecto arguye constantemente cuestiones como la responsabilidad familiar, personas en situación de discapacidad, estudiantes, tercera edad, entre otros, para sostener la necesidad de incorporar el teletrabajo en la legislación chilena, la verdad es que la misma ya dispone de adecuaciones relativas a los argumentos que esgrime este proyecto, entonces ¿para qué un proyecto especial de trabajo a distancia, si este se puede llevar a cabo, en particular, mediante pactos de adaptabilidad sobre condiciones especiales de trabajo?

En relación a las implicancias del proyecto, la señora **Muñoz** manifestó su preocupación con la afectación que el teletrabajo podría tener sobre la jornada de trabajo y el derecho a descanso. En efecto, el proyecto establece abiertamente que el trabajador estará excluido de la limitación de la jornada de trabajo que establece la normativa laboral. Es decir, podrán trabajar más de 45 horas semanales, más de 10 horas diarias, no se les pagarán horas extras, su empleador podrá impartirles instrucciones a cualquier hora del día. Con esto, los trabajadores podrían estar sujetos a los requerimientos del empleador 24 horas de los 7 días de la semana, cuestión que ya ocurre en la práctica en nuestro país a través del abuso en la aplicación del artículo N° 22 del Código del Trabajo, en que, como prueba de ello, se presentó un proyecto de ley denominado "Derecho a Desconexión Laboral" (Boletín N°11110-13) para terminar con dicha práctica abusiva y establecer un mínimo de tiempo para que el trabajador descanse y disfrute de su vida.

Asimismo, la expositora estimó que en la redacción del Art.152 quáter D se establece que los trabajadores gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, pero que no sean incompatibles con las contenidas en el presente capítulo, por lo tanto, cabe preguntarse: ¿qué beneficios serían incompatibles? ¿Quién los determinará? ¿Qué sucederá con el pago de movilización y alimentación? ¿Qué sucederá con los beneficios de sala cuna y su movilización? Este artículo, al no reconocer en forma expresa estos derechos se convertirá, en opinión de la expositora, en una herramienta para el empleador, quienes justificarán, por ejemplo, que si los trabajadores permanecen en su hogar no deberán recibir asignaciones de colación y movilización pactadas en contratos individuales y

colectivos. Asimismo, el artículo 152 quáter E, inciso segundo, señala que en los servicios que se prestarán desde el hogar o en otro lugar único y determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de higiene y seguridad que el puesto de trabajo debe cumplir, reduciendo la obligación del empleador, contenida en el artículo 184, de informar los riesgos laborales, desprendiéndose de toda responsabilidad en las condiciones de trabajo.

Respecto a las contradicciones del proyecto, la señora **Muñoz** indicó que si no se definen correctamente las horas de descanso, y no se vela por la correcta regulación de la jornada de trabajo, que no debe exceder ni vulnerar las 45 horas semanales (incluyendo la desconexión), existe una contradicción entre la compatibilización del trabajo con la saludable vida familiar y personal. Asimismo, en su opinión existe una contradicción que implica pretender la inserción laboral de personas con capacidades diferentes, aislándolas -en sus casas- de la participación y la sociabilidad laboral; cuestión por la que deberían velar habitual y permanentemente todas las empresas.

Finalmente, en relación a la forma de implementación del teletrabajo, la señora **Muñoz** señaló que resulta esencial que las empresas trabajen conjuntamente y a la par con las organizaciones sindicales, adaptando las tecnologías para ese efecto sin, necesariamente, vulnerar derechos consagrados en la legislación que contribuyan a precarizar las formas de trabajar. En este sentido, el sindicato es esencial para cautelar los derechos del trabajador.

Por su parte, el señor **Welch**, Jefe del Departamento de Estrategia Institucional del Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI) manifestó que en el año 2016 se sugirió implementar teletrabajo, a partir del análisis de la tendencia mundial en esta materia, especialmente por el incentivo del uso de las tecnologías de la comunicación y las telecomunicaciones, y por la visualización de las positivas experiencias de otras oficinas internacionales de propiedad industrial que hace años ya funcionan con teletrabajo.

En este escenario, se definió como relevante, por parte del INAPI, modificar el paradigma tradicional de gestión por horario hacia la vinculación entre trabajo y productividad. Para ello, se han visualizado los siguientes elementos necesarios: confianza del empleador y compromiso del teletrabajador.

El teletrabajo en INAPI, afirmó el señor **Welch**, se ha diseñado como un beneficio para el trabajador que permite facilitar la conciliación de la vida familiar con su trabajo. Es de carácter voluntario y reversible al que se accede mediante un proceso objetivo y transparente y previamente conocido por todos los funcionarios a través de su asociación de funcionarios (ANFINAPI), asegurándose que todos los postulantes cuenten con niveles adecuados de conectividad y el debido cumplimiento de todas las normas de higiene y seguridad en el lugar donde se ejerzan los servicios.

El piloto que se inició el año 2017, agregó el expositor, contempló 1 día de trabajo de oficina y 4 días de teletrabajo por semana. En la versión del año 2018, el sistema se flexibilizó ofreciendo posibilidades de 3x2 o de 2x3, dependiendo de los intereses del trabajador, acordado con su jefatura.

En materia de adaptación técnica y administrativa, agregó, INAPI ha realizado un esfuerzo de adecuación de los lugares de teletrabajo a fin de instalar una plataforma tecnológica con trazabilidad, equipamiento provisto por INAPI y protocolos de seguridad de la información. Respecto a las condiciones de higiene y seguridad, el instituto ha dispuesto de la visita de un prevencionista de riesgos al domicilio o al lugar donde se ejerce el teletrabajo y la capacitación de los trabajadores en procedimientos ante accidentes.

Por otra parte, el señor **Welch** destacó que el sistema se basa también en la evaluación del desempeño vinculado a las métricas de producción y en el monitoreo del desempeño de la productividad ligado a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores.

Finalmente, sobre los resultados del sistema, el señor **Welch** indicó que actualmente un 35% de la dotación del INAPI ejerce sus labores en modalidad de teletrabajo, registrándose a la fecha un 13% de aumento de la productividad, y un porcentaje de 76% de conciliación entre la vida familiar / laboral.

Por su parte, el señor **Tapia**, Abogado, Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, manifestó que se hace necesario advertir que las nuevas formas de contratación pueden provocar una serie de consecuencias: a) en el concepto mismo de subordinación o dependencia, ampliando su aplicación y realzando a su vez el elemento de ajenidad; b) tratándose del trabajo que se realiza a través de medios tecnológicos, plataformas digitales aplicaciones o algoritmos, existe una mayor probabilidad de vulneración de determinados derechos fundamentales, especialmente de intimidad o de vida privada; y c) una mayor individualización de las relaciones laborales con efecto en la identidad colectiva y en consecuencia, en la acción colectiva y especialmente en el derecho de sindicalización. Asimismo, es también previsible que el concepto de empresa como se ha entendido en su concepción tradicional, está siendo superado, ésta vez no ya por la decisión empresarial sino que por las formas de prestación de los servicios mismos, en los que se puede advertir una tendencia que coloca a la empresa como intermediadora.

Por lo mismo, el análisis que debe realizarse, afirmó el expositor, debe entender la protección del trabajador como premisa fundamental, teniendo en vista especialmente aquellas prevenciones que se pueden advertir respecto de las consecuencias que estas modalidades de contratación laboral pueden provocar.

En este escenario, respecto al concepto de trabajo a distancia, contenido en el artículo 152 quáter propuesto, el señor **Tapia** realizó las siguientes observaciones: es innecesaria la referencia que se hace a la dependencia o subordinación; Las referencias a los colectivos de trabajadores que se mencionan obedece a los fundamentos de la modalidad contractual, a la causa del contrato, por lo que no corresponde incluirla en el concepto de trabajo a distancia; la posibilidad de que el trabajador elija el lugar en que se prestará el servicio sin determinación previa, puede provocar problemas en el cumplimiento del deber de seguridad o en la aplicación de las normas protectoras frente a los

riesgos del trabajo; Debe preverse el cambio de domicilio del trabajador o del lugar determinado por el trabajador, sin que se afecte la vigencia del contrato de trabajo, aunque deben aplicarse las normas propias del cumplimiento del deber de seguridad. (artículo 152 quáter E); La posibilidad de combinar el trabajo presencial con el trabajo a distancia, debiera quedar establecida en el contrato de trabajo y su regulación sujeta a períodos de tiempo (inciso cuarto), evitándose que en un mismo período de tiempo, las alteraciones puedan provocare efectos negativos al trabajador, como ocurre con el régimen de turnos; Esta norma debe analizarse con lo establecido en el numeral 3 del artículo 152 quáter C, cuando hace referencia a ciertos períodos en el año.

Por otra parte, el expositor manifestó que tratándose de un acuerdo de voluntades de trabajo a distancia (artículo 152 quáter A), pareciera más ajustado a las normas de los contratos que en tales casos se pacte un período de tiempo determinado de prueba de las nuevas condiciones, bajo el cual, una vez cumplido las partes manifiesten su acuerdo en perseverar en éstas, de común acuerdo. Esta norma debe analizarse con lo establecido en el numeral 8 del artículo 152 quáter C.

Respecto a la jornada de trabajo, el señor **Tapia** indicó que si bien actualmente se consagra el teletrabajo en el artículo 22 sobre exclusión de la limitación de jornada, se hace necesario revisar esta regulación, puesto que la circunstancia de tratarse de trabajadores que no están sometidos al encuadramiento propio de aquellos que prestan sus servicios en el recinto de la empresa, ello no significa que queden al margen de la protección que da la limitación de jornada. Ello es especialmente aplicable cuando se trata de trabajadores que desempeñan sus funciones mediante medios informáticos, tecnológicos, o audiovisuales, y aquellos sujetos a plataformas digitales, aplicaciones o algoritmos. En estos casos, se puede sostener que varía la forma en la que se produce la subordinación del trabajador a la vez que se intensifica el control de parte del empleador. Por lo mismo es que se hace necesario atender al derecho a la desconexión, que significa que no debe producirse la comunicación con el trabajador durante cierto período de tiempo, de modo que éste pueda ejercer su derecho al descanso y a la recreación.

En relación al deber de seguridad (artículo 152 quáter E), el señor **Tapia** señaló que dada la situación especial que se produce, especialmente cuando los servicios se prestan en el hogar del trabajador, el deber de seguridad debe expresarse en concordancia con otros derechos, incluso de orden constitucional del trabajador, como es el caso del derecho a la intimidad, la que puede entenderse vulnerada cuando se trata de la inspección personal del trabajador.

Por su parte, el señor **Guaita**, Gerente General de la Consultora de Recursos Humanos Mercer Chile, se refirió al estudio de Tendencias Globales de Talento 2018 de la empresa que representa, y en particular a una de las conclusiones de dicho estudio, relacionada con la vinculación entre una nueva manera de ver el trabajo y la flexibilidad permanente. En este escenario, el señor Guaita indicó que el 71% de los empleados prósperos señalan que su compañía les ofrece modalidades de trabajo flexible (en comparación con el 32% de los individuos que no logran prosperar en su trabajo). Sin embargo, un 36% obtuvo una respuesta negativa

al solicitar un acuerdo de trabajo flexible, y sólo un 3% de las compañías afirman que son líderes en ofrecer modalidades de trabajo flexibles.

Asimismo, el señor **Guaita** manifestó que la flexibilidad no se trata solo de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, sino que además implica replantearse qué trabajo se realiza, cómo se realiza y quién lo realiza. La flexibilidad, agregó, se está convirtiendo en algo personal. Los empleados expresan cada vez más su deseo por acuerdos de trabajo que les permitan controlar su vida personal y profesional. Para lograr esto, afirmó, se requiere el diseño de un plan excepcional, un cambio cultural, elevados niveles de confianza y tecnología que lo permita.

Respecto a sus beneficios, el señor **Guaita** indicó que el trabajo flexible permite que más personas puedan acceder al mercado laboral, mejora el balance vida-trabajo al permitir administrar los tiempos del trabajador y reducir el tiempo de traslado. Asimismo reduce la creciente brecha de habilidades, permitiéndole a las organizaciones aprovechar un pool más amplio de talentos con una gama más amplia de habilidades. También permite a las organizaciones apoyar las estrategias de diversidad de género, y en definitiva, disminuir el stress laboral y la rotación.

En relación a la experiencia en Chile, el señor **Guaita** se refirió al “estudio de beneficios laborales 2017”, impulsado por la empresa que representa, que arrojó que el 23% de 100 empresas consultadas ofrece a sus colaboradores la posibilidad de trabajar en la modalidad de Teletrabajo, destacando que este beneficio tiene un origen voluntario en gran parte de ellas. Con respecto a la duración de la jornada diaria de teletrabajo, el 65% de las empresas que incorporan esta práctica lo hacen durante toda la jornada. Además, en todos los casos la empresa provee los medios electrónicos al trabajador para realizar sus funciones, y en un 52% de estos, también de teléfono fijo o celular.

Continuando con el estudio en particular del proyecto en Informe, el día **2 de octubre de 2018**, la Comisión recibió al señor **Norberto Díaz Sánchez**, Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT); a los señores **Rafael Palacios Pardo**, Director del Área de Políticas Públicas y **Marcelo Soto Ulloa**, Delegado del Comité de Políticas Públicas, ambos de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA); al señor **Humberto Villasmil Prieto**, Especialista en Normas Internacionales, y la señora **Carmen Bueno Pareja**, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, ambos de la Oficina de la OIT para el Cono Sur y América Latina; a la señora **Patricia Silva Meléndez**, Abogada y Coordinadora del Programa Laboral del Instituto Igualdad; la señora **Ruth Miranda Bruna**, Presidenta de la Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto de Propiedad Industrial (ANFINAPI), acompañada de los señores **José Pérez Debelli**, Secretario General de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), y **Raúl de la Puente Peña**, ex Presidente de la ANEF.

El señor **Díaz**, Vicepresidente de la CUT, manifestó que la Central Unitaria de Trabajadores es crítica de esta iniciativa legal, no porque no quieran otorgarle facilidades a los trabajadores para trabajar desde el hogar, sino porque estimaron que con las normas existentes en la legislación actual es perfectamente posible regular este tipo de trabajo, y no es necesario en su

opinión incorporar más normas que precaricen el trabajo. Así por ejemplo, la última reforma laboral, en su artículo N° 376 estableció los "Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares", que son aplicables a personas en situación de discapacidad, estudiantes y tercera edad, pudiendo solicitarle al empleador un lugar alternativo donde trabajar y adecuaciones a la jornada de trabajo. La Dirección del Trabajo, agregó, ha dispuesto modelos posibles de ser aplicados, que se encuentran en su página web institucional.

Si bien es cierto, agregó el señor **Díaz**, que para cierto tipo de labores el teletrabajo es un aporte, en otro tipo no es susceptible de realizarse en las actuales condiciones generales de nuestra legislación laboral. Los beneficios de los que se habla en lo relativo al teletrabajo, afirmó, no están lo suficientemente fundamentados. Asimismo, estimó que el teletrabajo no prosperará mayormente en nuestro país si éste no se fomenta en el marco de una normativa integral y muy definida, lo cual significa que las reformas deben estructurarse de manera tal que estos nuevos modos de contrato concilien los intereses y necesidades de las partes, con el debido respeto a los principios e instituciones que dan forma a la legislación laboral (individual y colectiva), buscando así impedir la precarización y el aumento de las actuales brechas de inequidad.

Adicionalmente, agregó que mucho del éxito del teletrabajo en algunos países tiene que ver con la disposición de la ciudad, el transporte público, la capacidad de los empresarios culturalmente de no controlar a los trabajadores físicamente, poder negociador de los sindicatos, cobertura de tasa de negociación colectiva, negociación por rama, entre otros factores virtuosos que permiten hacer realidad los principios del trabajo y la corresponsabilidad de la vida familiar. Todas esas condicionantes no tienen que ver con la ley, sino con el entorno laboral que ha hecho que el teletrabajo tenga relativo éxito en algunos sistemas y en otros, como el chileno, no sea lo suficientemente aplicado, a pesar de tener normas legales que lo regulan y permiten.

En resumen, afirmó el Vicepresidente de la CUT, nuestro país para avanzar en estos temas requiere de un gran pacto que involucre éste y otros aspectos que en conjunto puedan ser tratados, como la negociación ramal, lo que incluso se podría ir construyendo en el espacio del Consejo Superior Laboral (CSL) que creó la última reforma laboral.

Respecto a las críticas, la CUT estimó que este proyecto se encuentra en la vía de desregular el trabajo, esto es, estableciendo en la práctica inferiores beneficios en materias relativas al descanso, protección frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, protección a la maternidad, desde el punto de vista individual de la relación laboral, y libertad sindical, derecho a negociación colectiva y derecho a huelga, desde el punto de vista colectivo de la relación laboral.

En conclusión, el señor **Díaz** afirmó que esta modalidad de trabajo, debido a la incapacidad efectiva de los trabajadores de "negociar" efectivamente sus horarios y condiciones, terminará en su opinión precarizando aún más las labores de los trabajadores. Avanzar en este tipo de

modernizaciones legales, afirmó, requiere realizar antes muchas otras modificaciones que permitan darle un contexto a la modificación legal.

Por su parte, el señor **Palacios**, Director del Área de Políticas Públicas de SOFOFA, manifestó que dicha institución considera fundamental la modernización de la legislación laboral y de formación para el trabajo. En este sentido, la revolución tecnológica y los procesos sociodemográficos que vive el país requieren de una legislación laboral e institucionalidad de formación de personas, que permita combinar protección y flexibilidad. En otras palabras, la relación laboral debiese permitir que más personas participen en el mundo del trabajo y la compatibilidad con la vida familiar.

El señor **Soto**, Delegado del Comité de Políticas Públicas de la SOFOFA, manifestó compartir el objetivo del proyecto de ley relacionado con generar las certezas que permitan promover el trabajo a distancia, en atención a su relevancia en el mundo laboral actual y las oportunidades de trabajo que entrega, modernizando la legislación laboral, permitiendo el ingreso de nuevos trabajadores al mundo del trabajo, fomentando la corresponsabilidad parental, y contribuyendo a descongestionar y descontaminar las ciudades.

Respecto a los comentarios específicos al proyecto de ley, el señor **Soto** manifestó que la SOFOFA propone derogar el inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo, relativo a quienes quedan excluidos de la limitación de jornada y trasladarlo al artículo 152 quáter B, que versa sobre la misma materia. Mantener ambos enunciados, afirmó, implicaría tener regulado el trabajo a distancia en dos capítulos distintos.

En relación a la regulación del trabajo a distancia (Artículo 152 quáter A), el señor **Soto** indicó que SOFOFA recomienda aclarar si el plazo de tres meses es la duración mínima de un contrato a distancia y el procedimiento para acceder a la reversibilidad del trabajo a distancia.

Respecto al reglamento de higiene y seguridad (artículo 152 quáter E), SOFOFA indicó que resulta necesario precisar que la inspección presencial del lugar de trabajo requiere el consentimiento del trabajador sólo en caso que el lugar de prestación de servicios sea su hogar, y que en caso de negativa, esta deba ser fundada. Asimismo, respecto a la cobertura por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, SOFOFA propuso que el reglamento que se dicte en virtud del artículo 152 quáter E considere la Circular N° 3370.

Finalmente, SOFOFA propuso incluir en el artículo 152 quáter D que los trabajadores a distancia gozarán de todos los derechos y obligaciones contenidos en las demás normas laborales y previsionales.

A su turno, el señor Humberto **Villasmil** expuso en base a un extenso documento que da cuenta de las consideraciones generales y las normas internacionales relacionadas al trabajo a distancia. Asimismo se refirió a los comentarios específicos sobre el proyecto de ley que se encuentra sometido a la consideración de la Comisión.

Al respecto, el señor **Villasmil** destacó que los datos de que dispone la OIT parecen indicar que el teletrabajo, ya sea ocasional o a tiempo completo, es un fenómeno muy extendido que sigue avanzando y que tiene consecuencias de gran alcance para el mundo del trabajo. El teletrabajo es uno de los procesos facilitados por la tecnología que, como se señala en la Memoria del Director General (La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo), podría ser un arma de doble filo, ya que permite que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa. Con todo, afirmó, se visualizan amplias ventajas del teletrabajo tanto para las empresas como para los trabajadores, detectándose también algunas desventajas.

En cuanto a las ventajas para las empresas, se aprecia que el teletrabajo permite ampliar la cantera de trabajadores calificados; reducir la propagación de enfermedades; reducir los costos -en particular, los gastos inmobiliarios derivados de tener que contar con espacio suficiente en las instalaciones de la empresa para acomodar a todos los trabajadores-; aumentar la productividad, reducir el consumo de energía y la huella de carbono; dar cumplimiento a las disposiciones legislativas en materia de contratación de personas discapacitadas y de otros grupos vulnerables; reducir la tasa de rotación del personal y el absentismo; aumentar la motivación del personal; mejorar las estrategias de continuidad de la empresa, así como su capacidad para administrar las actividades que desarrollan en distintos husos horarios, e incrementar su adaptabilidad cultural.

En cuanto a las ventajas para los trabajadores, se aprecia que el teletrabajo genera mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada; reducción de los gastos derivados de necesidades tales como un vehículo, el aparcamiento o el transporte público, la ropa de trabajo, los alimentos y los seguros; la reducción en el tiempo de desplazamiento. No obstante, algunos sindicatos han señalado que a menudo los teletrabajadores, al no poder acogerse a ningún convenio colectivo que proteja sus derechos, están expuestos a numerosos riesgos, entre otros, la pérdida de autonomía cuando los empleadores tratan de aplicar nuevas modalidades de supervisión del trabajo; una creciente sensación de aislamiento y otros problemas de orden psicosocial; la falta de protección de las condiciones de trabajo debido a que no se realizan inspecciones del trabajo; y, en el caso de las mujeres que trabajan a domicilio, el riesgo de afrontar una doble carga de trabajo al tener que compaginar su actividad profesional con las responsabilidades familiares.

Sobre las desventajas, el señor **Villasmil** indicó que para los empleadores se aprecia la generación de otros tipos de gastos (aunque en general inferiores); mayores exigencias en materia de Tecnologías de la información; problemas de seguridad; y cierta pérdida de control. Para los trabajadores, se aprecia cierta difuminación de la separación entre vida laboral y privada, mayores posibilidades de conflicto entre ambas; Trabajo en días festivos y dificultades para «desconectar» del trabajo; Aislamiento social y profesional; Pérdida de oportunidades laborales.

Respecto a algunas críticas específicas al proyecto, el señor **Villasmil**, a propósito de la exclusión de jornada del artículo 22, sugirió considerar de manera explícita, de una parte, el «derecho a la desconexión», y

de la otra, el correlativo «deber de desconectarse» en determinadas circunstancias. Sobre la reversibilidad, el señor **Villasmil** sugirió se considere agregar además una disposición que sancione un período de prueba. Sobre el artículo 152 quáter C, el expositor sugirió que, al menos con carácter indicativo, se mencionen algunos de los derechos fundamentales que deberían estar a resguardo, en atención a que relaciones laborales mediadas por teletrabajo podrían propiciar invasiones a la intimidad y a la vida privada del trabajador.

Por su parte, la señora **Bueno**, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT, sugirió, en primer lugar, que se mantenga el concepto "seguridad y salud en el trabajo", que es el propio del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), ratificado por Chile. Es importante añadir, agregó, que no se trata de una simple discusión terminológica, sino que el concepto de seguridad y salud es más integral, incluyendo no solo la seguridad e higiene sino otras disciplinas preventivas como la ergonomía y la psicología que se estima van a tener un rol fundamental en las formas de organización empresarial, y particularmente en el trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo a domicilio. Asimismo, cabría suscitar una reflexión de parte de la Comisión sobre el eventual uso de la categoría "domicilio" en vez de "hogar". Desde luego, en relación a este último supuesto, la protección del derecho de intimidad debería reforzarse considerando de muy especial manera las facultades inspectivas que el proyecto le reconoce al empleador.

Finalmente, la señora **Bueno**, respecto al deber de protección del artículo 184 de Código del Trabajo, manifestó que limitar esta facultad (ya discrecional) a los casos en los que "lo estime necesario" podría desdibujar dicho deber de seguridad. Por otra parte y de acuerdo con el contenido de los Convenios de la OIT en materia de inspección de trabajo, sugirió se sustituya el concepto de "inspección presencial" del empleador por el de "visita presencial", en el entendido de que el empleador no ostenta facultades de inspección del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales quedan reservadas a organismos públicos del Estado.

A su turno, la señora **Silva**, Abogada y Coordinadora del Programa Laboral del Instituto Igualdad, manifestó que resulta valorable que se incluyan nuevas formas de relaciones laborales que permitan maximizar el uso de nuevas tecnologías, y compatibilizar la vida laboral, académica y familiar en beneficio individual y colectivo. Sin perjuicio de ello, en primer lugar, indicó que el proyecto parece omitir la distinción entre teletrabajo y trabajo a distancia, pudiendo tratarse este último, por ejemplo, de trabajos manuales realizados desde el hogar (corte, confección, elaboración de alimentos, limpieza de frutos, etc.), cuyos insumos los entrega la empresa, incluso cumpliendo metas, asociadas a la remuneración. Estos últimos ejemplos, son los que mayormente ocultan la informalidad laboral. En este escenario, la señora **Silva** sugirió que su regulación y diferencia deben estar claramente especificada en la normativa, no sirve regular, afirmó, teniendo como modelo solo al "trabajador virtual" (teletrabajo) el que no está en la empresa pero está conectado a ella, y dejar abierto la figura del trabajo a domicilio, quien puede ser sujeto de mayor precariedad por la dificultad de regulación y fiscalización.

Respecto a las observaciones propias de la iniciativa, la señora **Silva** manifestó que llama la atención que se funde la necesidad de avanzar en el proyecto, debido a la supuesta incorporación al mercado laboral de los sectores más vulnerables o marginados, quienes precisamente tienen menor formación, capacidad de negociación y pocas comodidades en sus hogares para desarrollar un trabajo sin riesgos para ellos o sus familiares con quienes compartirán el espacio cotidiano.

Por otra parte, la señora **Silva** realizó las siguientes críticas específicas: El nombre del capítulo debiese ser “Contrato de trabajo a distancia”, siguiendo la nominación de todos los otros contratos especiales normados en el Título II del Libro I; Debiese contener una definición del contrato, no una declaración de buenas intenciones; El proyecto debiese contener una regulación de la jornada y no hacer referencia a la mera exclusión del actual art. 22 del Código del Trabajo; Debiese garantizar el control de jornada, el establecimiento de límites máximos y el derecho a desconexión de los trabajadores; Respecto de las condiciones de higiene y seguridad, los organismos encargados de la administración de la Ley 16.744 debiesen contar con facultades para fiscalizar en terreno y adoptar las medidas y sanciones respectivas; Garantizar expresamente el ejercicio de todos los derechos tanto individuales como colectivos en especial los sindicales, entre otros.

Por su parte, la señora **Miranda**, Presidenta de la Asociación Nacional de Funcionarios del Instituto de Propiedad Industrial (ANFINAPI) manifestó que en materia de evaluación, la experiencia de teletrabajo impulsada por INAPI ha tenido un alcance limitado y dificultad en su implementación, pues no existe especificaciones en torno a los tipos de trabajo, horas de trabajo, prevención de riesgos, accidentes laborales y delitos informáticos. En otras palabras, ha dejado vulnerables a tele trabajadores(as) y a los empleadores sin marco de acción claro (no existe jurisprudencia ni pronunciamiento de Contraloría al respecto).

Desde el otro punto de vista, la señora **Miranda** afirmó que para el tele trabajador ha sido una buena experiencia laboral por cuanto permite tener más tiempo para compartir con los seres queridos, evitar traslados que suelen ser dificultosos y obtener flexibilidad para responder a múltiples demandas personales.

Desde este punto de vista, los trabajadores de INAPI manifestaron su opinión favorable a regular un texto específico de derechos laborales en favor de quienes ejercen sus labores en formato de teletrabajo. Entre los principales puntos a considerar en dicha regulación, enumeró los siguientes: tiempos de descanso para los tele trabajadores; sanciones para las jefaturas que vulneren los horarios de trabajo acordados; formas de disminuir el stress laboral a través de pausas saludables; flexibilidad horaria, pues actualmente existe una jornada especial para tele trabajadores; situación de las calificaciones del personal; derechos a licencias médicas y permisos sindicales en relación al cumplimiento de las metas acordadas; normas que protejan al trabajador frente a la existencia de un “hackeo”, entre otras.

Por otra parte, la señora **Miranda** manifestó su preocupación en relación a que si las funciones laborales se derivan al domicilio

del trabajador, resulta lógico que pueda decaer su vinculación con la institución y con sus compañeros de trabajo. Asimismo, estimó probable que la fuerza de participación del trabajador puede disminuir, al estar más aislado en su casa y con menor contacto con sus compañeros de trabajo, así también su participación en reuniones de la organización sindical.

Finalmente, la señora **Miranda** estimó que ANFINAPI, ha sido relegada a un instancia inferior en el tema del teletrabajo y su implementación en esta segunda etapa, puesto que jamás se les ha invitado a un "Focus Group" con los tele trabajadores para compartir experiencia, como lo ha realizado la Dirección Nacional, la oficina de Desarrollo de Personas, y el Comité de Higiene y Seguridad.

El señor Humberto **Villasmil** afirmó que la Organización Internacional del Trabajo observa el teletrabajo como un fenómeno que debe ser reconocido por la normativa laboral. De hecho, la Comisión de Expertos hace hincapié en la importancia de que estas cuestiones se regulen a través de la legislación nacional, teniendo en cuenta la necesidad de preservar la salud física y mental y además el equilibrio de la vida laboral y la vida privada de los trabajadores, así como la necesidad de flexibilidad de las empresas.

En el derecho comparado, afirmó el señor **Villasmil**, existen amplios ejemplos en materia de regulación del teletrabajo en países de la OCDE, como Polonia, Países Bajos y Australia; y en el ámbito latinoamericano, países como Colombia (2008) y Argentina (2013). En el caso de Francia, agregó, existe el derecho a la desconexión, prescribiendo que cada empresa debe regular la forma de asegurarla, mediante la instalación de dispositivos que permitan que se respete.

El señor **Díaz**, Vicepresidente de la CUT, manifestó que la Central no se opone a que se legisle, sino que es su deber entregar su opinión a la Comisión. Dicha opinión, reiteró, se basa en que estiman que las normas actuales de la legislación nacional dan suficiente espacio para responder las necesidades que identifica el Mensaje y que justificarían la presentación de esta iniciativa. Por ello, afirmó, parecería irrelevante e innecesario insistir en un proyecto que relaja las normas laborales y la protección de los trabajadores.

La señora **Miranda**, Presidenta de ANFUNAPI, manifestó que para ciertas labores, como las telefonistas que desarrollan su labor en teletrabajo, su jornada es de 9:00 a 18:00 horas. Sin embargo, los funcionarios que ejercen otros tipo de labores tienen una jornada distinta, trabajan por metas y se desconoce realmente si logran desconectarse o no del trabajo.

El señor **Soto**, Delegado del Comité de Políticas Públicas de la SOFOFA indicó que sin duda se requiere de una regulación con contenido preciso y exacto sobre el trabajo a distancia, ya que en la actualidad el teletrabajo es una práctica que existe en la realidad, pero que funciona solo parcialmente, precisamente por la falta de normas claras. Respecto al derecho a la desconexión, el señor Soto afirmó que es un tema que hay que abordar, pero que supera a la discusión del teletrabajo. En efecto, cabe regularlo también en favor de los trabajadores afectos al artículo 22 del Código del Trabajo.

La señora **Silva**, Abogada y Coordinadora del Programa Laboral del Instituto Igualdad, reiteró la necesidad de que el proyecto contemple una regulación diferenciada en materia de teletrabajo y trabajo a domicilio.

En su sesión de fecha **9 de octubre**, la Comisión recibió en audiencia a la señora **María Dolores Fariña**, Gerente de Recursos Humanos de la Empresa Siemens, acompañada de la señora **Patricia Lizama Sepúlveda**, Colaboradora de la Empresa Siemens; al señor **Patricio Zeballos Saavedra**, Gerente General del Instituto de Salud y Tecnología de Chile (ISATEC); a los señores **Manuel Sandoval Pastene** y **Cristián Neira Vargas**, representantes de la Coordinadora Sindical del Sector Privado; y al señor **Eduardo Caamaño Rojo**, Abogado, Académico en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

La señora **Dolores**, Gerente de Recursos Humanos de Siemens, manifestó que el teletrabajo que se implementa en la empresa que representa nace a propósito de conversaciones con los propios trabajadores, quienes abogaban por lograr un mejor balance entre su vida profesional y personal. Es así como en el año 2014 se propone una política de “Home Office”, basado en la confianza, el respeto y la responsabilidad.

Hoy en día, afirmó la señora **Dolores**, más de un 60% del personal ejecuta labores desde la modalidad de trabajo a distancia, observándose claros beneficios relacionados a la motivación y retención de los talentos y al aumento de la productividad.

La señora **Lizama**, Colaboradora de la empresa Siemens, manifestó ser una tele trabajadora, valorando particularmente la oportunidad que este tipo de trabajo otorga para estar más tiempo con los hijos y administrar de mejor manera el tiempo. Asimismo, la señora Lizama aseguró que trabajar desde el hogar no implica para nada un menor desempeño, por el contrario, contribuye a tener un trabajador más motivado y comprometido con la empresa, lo que fomenta la productividad.

La señora **Dolores** agregó que si bien el teletrabajo aplicado por Siemens es parte de una estructura basada en la política de una empresa en particular, sería conveniente contar con un marco legal que regule la materia.

Asimismo, manifestó que la modalidad de teletrabajo se plasmó en un anexo de contrato, manteniendo inalterables las asignaciones de movilización y colación en favor del trabajador.

La señora **Lizama**, por su parte, manifestó que Siemens capacita a sus teletrabajadores y establece procedimientos frente a accidentes de carácter laboral. Sobre la jornada laboral, afirmó que el día en que se labora en modalidad de teletrabajo aplica el artículo 22 del Código del Trabajo, es decir, el trabajador se encuentra eximido del cumplimiento de horario, midiéndose su labor en base al cumplimiento de metas.

A su turno, el señor **Zeballos**, Gerente General del Instituto de Salud y Tecnología de Chile (ISATEC), señaló representar a una pyme tecnológica de telemedicina o medicina a distancia, especializados en la cardiología, y que entrega servicios a las entidades de salud, principalmente municipales. En particular, agregó, se trata de una empresa que conecta al médico con el paciente mediante medios electrónicos.

El señor **Zeballos** manifestó que su empresa se interesó en la modalidad del teletrabajo a propósito de la situación particular de una trabajadora que quedó embarazada en el año 2016 y que tenía intenciones de seguir trabajando hasta el inicio de su permiso prenatal. Para ello, afirmó, se suscribió un anexo de su contrato para que dicha trabajadora pudiese laborar desde su casa, manteniéndose todas las demás condiciones inalterables, realizando algunos cambios consensuados en su jornada laboral.

Dicha experiencia, afirmó el señor **Zeballos**, ha sido tremendamente favorable para el trabajador, ha generado colaboradores más comprometidos y más sanos, y se han mantenido o mejorado los niveles de productividad. En este escenario, la empresa ISATEC elaboró un protocolo de teletrabajo, al cual los trabajadores interesados pueden adherirse, basado en la confianza y respeto mutuo, compromiso del trabajador y apoyo constante del trabajador, y medición de productividad a través de cumplimiento de metas.

A su turno, los señores **Sandoval** y **Neira**, representantes de la Coordinadora Sindical del Sector Privado manifestaron estar de acuerdo con los objetivos expresados en el Mensaje de S.E. el Presidente de la República en orden a modernizar el contexto laboral en la forma que se realiza el trabajo, introduciendo las telecomunicaciones, informática y todo lo relacionado con la tecnología al trabajo, lo cual es simplemente acorde con los tiempos del mundo globalizado. Asimismo, también manifestaron estar de acuerdo con contribuir a incorporar al mundo del trabajo a personas que por razones específicas están marginadas de ello, tales como personas con discapacidad, personas de edad, personas que no logran conciliar el trabajo y vida familiar.

En este contexto, agregaron, teniendo en consideración que este proyecto de ley busca tener una legislación moderna y con mayor certeza jurídica en el trabajo a distancia, afirmaron que genera gran expectativa, la cual debe ser cubierta hoy más que nunca, en el contexto de cómo ha evolucionado la tecnología las nuevas fuentes de trabajo. Es por ello, afirmaron, que esta norma debe ser lo más específica posible, evitando ambigüedades e interpretaciones, que luego terminan en manos de la interpretación de la Dirección del Trabajo.

En este sentido, los expositores indicaron que se requiere de una norma que pudiese resolver la diferencia entre lo que se entiende por trabajo a distancia subordinado y un trabajo independiente, regulado por el Código Civil (prestación de servicios). Al respecto, valoraron la incorporación de esta norma en el libro I, título II del Código del Trabajo, pues ello reconoce que este tipo de trabajo merece una atención especial, dado que es una relación laboral atípica. Sin perjuicio de lo anterior, los expositores manifestaron que la norma explícita, expuesta en el presente proyecto, es de una amplitud

discordante del mensaje presidencial, toda vez que lo que se quiere instalar en la opinión pública respecto a la implementación de esta norma, es la incorporación al mundo laboral a un segmento de la población que por razones particulares no han podido hacerlo, sin embargo, de la lectura del artículo 152 quáter se desprende que todos los trabajadores podrían llegar a acceder a esta modalidad de trabajo. En ese sentido, estimaron, la idea de favorecer la inserción laboral del segmento mencionado parece ser sólo “un saludo a la bandera”, toda vez que resulta iluso pensar que el empleador preferiría contratar a una persona con alguna dificultad que limite el ejercicio laboral en casa o fuera de ella, en vez de otro trabajador que no tiene esta condición de probable limitación.

Por otra parte, los expositores llamaron a revisar con cuidado el inciso 4, del art. 152 quáter y el art. 152 quáter b, que se refieren a la jornada laboral, a fin de que la flexibilidad en la jornada de trabajo, no implique una precarización del mismo. Así por ejemplo, en cuanto a la conciliación trabajo/familia, no se puede desconocer que trabajar desde el hogar podría traer probables consecuencias en la relación familiar, más aun en los casos donde las remuneraciones tengan relación directa con la conectividad, puesto que es fácil predecir que se podría caer en una autoexplotación o bien en un abuso por parte del empleador.

Por otra parte, de acuerdo a la mirada de los expositores, decir que todas las condiciones de jornada serán pactadas de común acuerdo, resulta un evidente desconocimiento de la ponderación de fuerzas entre empleador y trabajador, más cuando la norma es explícita en excluir a los trabajadores que utilizan estos medios para realizar el trabajo y lo hacen fuera de las dependencias del empleador.

Asimismo, los expositores manifestaron su preocupación en orden a que se mantenga el régimen de aplicación general donde el empleador es el que tiene la obligación de proporcionar los medios para la realización del trabajo, aun cuando éste se desarrolle en el domicilio del trabajador.

Otro elemento esencial que se debe discutir, según los expositores, es el artículo 152 quáter e, el cual indica que, en el caso que el trabajo se realice en el hogar u otro lugar, será facultad del empleador verificar que se cumplan las condiciones de higiene y seguridad, bajo la normativa del decreto supremo 594 de salud. En este caso, afirmaron, preocupa que el Ejecutivo deje en manos del empleador la fiscalización, ¿acaso no se sabe que cuando una empresa no cumple con las condiciones mínimas de higiene y seguridad, es por la propia negligencia del empleador?

Finalmente, a modo de conclusión, los señores **Sandoval** y **Neira** manifestaron que resulta claro que para que una norma moderna como esta funcione correctamente se requiere de un cambio cultural laboral en nuestro país, tanto del mundo empresarial como de los trabajadores, más aun cuando no se logra concientizar que la productividad no solo depende de la cantidad de horas que el trabajador pasa en la oficina. Por el contrario, datos comparativos permiten decir que la productividad de una empresa con menos horas de trabajo pero una mayor preocupación de los factores psicosociales y

cuestiones relacionadas a mejorar el clima laboral, generan buenos y mejores resultados de productividad.

Por su parte, el señor **Caamaño**, Abogado, Académico en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, manifestó una visión crítica sobre el proyecto de ley en tabla, indicando que la iniciativa prosigue la senda del asistencialismo en vez de fortalecer las relaciones laborales colaborativas. En este sentido, el proyecto desconoce la dualidad de la tutela del trabajo subordinado y persiste en el asistencialismo iniciado desde el retorno a la democracia. Asimismo, las modificaciones en el ámbito individual de las relaciones laborales son siempre insuficientes si no se complementa con el fortalecimiento de la autonomía de los actores sociales: sindicatos y empresarios. De esa forma, el señor Caamaño estimó que la negociación colectiva puede ser una mejor vía de regulación para la forma de ejercer el teletrabajo.

Respecto a la modalidad del teletrabajo, el señor **Caamaño** recordó que se encuentra regulado indirectamente luego de la reforma de la ley N° 19.759, reconociendo como un aspecto negativo el hecho de que implica la exclusión de los límites de jornada de trabajo, y la ausencia de normas especiales para enfrentar riesgos laborales. Como aspecto positivo, el artículo 22 inciso 4, afirmó, es una presunción indirecta de laboralidad, por lo que todo trabajo prestado en esos términos, es subordinado y queda bajo el resguardo de la normativa laboral.

Por otra parte, el señor **Caamaño** se refirió a algunos presupuestos básicos para una protección “decente” de los trabajadores a distancia. En este sentido, manifestó que resulta esencial eliminar la exclusión de límite de jornada de trabajo. Por tanto, no se debería trabajar más de 45 horas semanales. Asimismo, se debería asegurar igualdad de derechos con resto de trabajadores y permitir el ejercicio de algunas excepciones razonables y no discriminatorias. Adicionalmente, resulta esencial establecer reglas efectivas de protección frente a riesgos laborales, acordes con la realidad de este tipo de trabajo.

En particular, respecto a las deficiencias del proyecto, el señor **Caamaño** indicó que la iniciativa confunde los contratos especiales de trabajo con las modalidades atípicas de relación laboral, contemplando normas innecesarias y superfluas que desconocen la forma de aplicación de la legislación laboral: art. 152 quáter (procedencia), art. 152 quáter A (pacto) y art. 152 quáter C (contenido del contrato). Asimismo, mantiene para el teletrabajador una excepción al límite de la jornada trabajo.

Por otra parte, afirmó el señor **Caamaño**, la iniciativa plantea erróneamente el derecho a la igualdad de trato, pues la posibilidad de excepción no debería ser por incompatibilidad, sino que en base a razones justificadas y no arbitrarias o discriminatorias. A su vez, el proyecto no soluciona la falta de cobertura de los riesgos laborales, pues traslada la responsabilidad al trabajador, cuando se trabaja a domicilio (152 quáter E). Asimismo, desconoce que la responsabilidad por la protección efectiva de la vida y salud es del empleador, según lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, y

aumenta la burocratización con la obligación de registro ante la Dirección del Trabajo.

A modo de conclusiones, el señor **Caamaño** manifestó que el proyecto avanza en “flexiprecariedad” y no posibilitará solucionar necesidades de sus supuestos destinatarios (jóvenes y trabajadores con responsabilidades familiares). Existe una mejor solución, según el expositor, radicada en potenciar la negociación colectiva como vía de regulación de relaciones labores, atendiendo la diversidad y variabilidad de la actual realidad laboral. Finalmente, si se persistiera en la regulación legal del teletrabajo, el señor Caamaño sugirió resolver al menos la situación ligada a la exclusión de la jornada de trabajo y la protección efectiva frente a riesgos laborales.

Ante algunas consultas el expositor señaló que el proyecto de ley y el establecimiento de un contrato especial de teletrabajo no es necesario para regular situaciones de trabajo a distancia, particularmente porque esta modalidad no tiene una incidencia relevante que involucre un número significativo de trabajadores. No existe en su opinión una necesidad de regulación especial, pero si se considerara de otra forma, debiese regularse al menos la situación del artículo 22 asegurando que los teletrabajadores también tengan un máximo de horas semanales, y contemplar normas para resguardar la salud y seguridad del trabajador en su hogar.

Por otra parte, afirmó el señor **Caamaño**, en países desarrollados existe un dialogo social que permite que materias como esta se regulen por la vía de la negociación colectiva sectorial. En dichos países, existe una fuerte valoración de la función de los sindicatos y de la necesidad de equiparar fuerzas entre trabajadores y empleadores, situación que lamentablemente, en opinión del expositor, no logró ser resuelta en Chile por la reforma laboral.

El señor **Sandoval**, de la Coordinadora Sindical del Sector Privado destacó que se requiere un cambio cultural importante en relación a la forma como se entiende el trabajo, basado en la confianza de los empleadores y la responsabilidad de los trabajadores. En este sentido, sugirió implementar un plan de teletrabajo piloto para el sector público.

El señor **Zeballos**, Gerente General del Instituto de Salud y Tecnología de Chile (ISATEC), manifestó que existen pocos datos e información respecto a la cantidad de teletrabajadores en nuestro país, sugiriendo que se agregue dicho ítem dentro de los indicadores de empleo del INE. Por otra parte, coincidió en que la protección de la salud y seguridad del teletrabajador es esencial para avanzar responsablemente en la regulación legal de esta materia.

VIII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES VERTIDAS POR LOS INTEGRANTES DE LA COMISION EN LA DISCUSION GENERAL.

En el transcurso de la discusión general del proyecto en Informe diversas señoras Diputadas y señores Diputados formularon numerosas consultas a los invitados a sus sesiones y manifestaron diferentes

opiniones respecto de su contenido, que quedaron registradas en las Actas de las Sesiones de la Comisión

Es así como la diputada señora **Orsini**, doña Maite manifestó que resulta relevante asegurar que trabajar por metas no implique un exceso de la carga laboral, controlando de alguna forma que dichas metas sean alcanzables en menos de 45 horas semanales, equivalente a la jornada máxima semanal.

Asimismo, manifestó su preocupación respecto a las cifras que se han entregado en relación a que los tele trabajadores tenderían a tener dificultades al momento de terminar con la jornada estando en su domicilio, por lo cual, estimó tremendamente importante avanzar sobre el concepto de desconexión laboral.

La diputada señora **Yeomans**, doña Gael, manifestó su preocupación sobre las consecuencias positivas y negativas del teletrabajo. Al respecto, manifestó que entre las consecuencias negativas se observa un mayor índice de enfermedades mentales, por causa del “stress”, y la disminución del sentimiento de pertenencia a la empresa, pues se trabaja de forma aislada, mermando en consecuencia la sindicalización de los trabajadores.

Asimismo, señaló la necesidad de definir con claridad el término de la jornada laboral cuando se trabaja desde la casa, para lo cual destacó el proyecto de desconexión laboral (Boletín N°11110-13), estimando que debiese ser revisado por la Comisión. Por otra parte, coincidió en que frente a la existencia de pactos de adaptabilidad, lo que correspondería es fomentar la participación y poder de los sindicatos, a fin de que puedan negociar en igualdad de condiciones con los empleadores.

Del mismo modo, indicó coincidir con la necesidad de que el proyecto regule y diferencie el teletrabajo del trabajo a domicilio. Por otra parte, manifestó su preocupación sobre la regulación de la jornada laboral y consultó respecto a los efectos del artículo 22 del Código del Trabajo en cuanto a las horas efectivas de descanso de los trabajadores.

Por otra parte, reflexionó respecto a que la regulación del teletrabajo debe realizarse sin afectar negativamente los derechos actuales de los trabajadores, especialmente en materia de jornada laboral.

El diputado señor **Ramírez** manifestó que este proyecto permite entregar un espacio a los trabajadores para poder gozar de los beneficios de la ciencia y la tecnología en el trabajo, hoy día limitada solo a los empleadores. Al respecto, indicó, el proyecto también contribuirá a fomentar un cambio de mentalidad relacionado con una forma laboral más moderna, que valore el cumplimiento de metas por sobre la cantidad de horas que un trabajador debe estar en su puesto de trabajo, generando así que los trabajadores puedan tener mayor libertad para compatibilizar su trabajo con su familia o con cualquier otra legítima aspiración.

Asimismo, manifestó que este proyecto es una oportunidad para que la legislación laboral se actualice y consagre una situación que hoy existe y que es ampliamente utilizada por las economías desarrolladas. Sin perjuicio de ello, indicó que no sólo estamos desactualizados en normativa sino también en cuanto a cultura empresarial. En este sentido, cabe avanzar en la generación de confianzas de los empleadores hacia los trabajadores, y en la orientación de trabajo hacia la obtención de resultados.

El diputado señor **Eguiguren** manifestó que grandes empresas han comenzado a aplicar el teletrabajo, pues comprenden que este mecanismo se adapta al mundo moderno, genera mayor productividad, mejor compromiso con la empresa y el trabajo, y mejor calidad de vida en general, resaltando las posibilidades que el trabajo a distancia genera para las personas con movilidad reducida y para el adulto mayor.

El diputado señor **Calisto** estimó que este proyecto cuenta con elementos mayoritariamente positivos, sin embargo, manifestó su preocupación por la eventual función de la Dirección del Trabajo sobre la fiscalización de los contratos de teletrabajo, en la medida en que la normativa propuesta no contempla un mecanismo objetivo para realizar dicha evaluación.

Asimismo, manifestó estar de acuerdo, en principio, con la idea de legislar y regular esta materia, sin embargo, afirmó que resulta de suma importancia establecer claramente lo que se entiende por seguridad y salud en el teletrabajo, el derecho a la intimidad, la regulación clara de la jornada; y la conciliación efectiva entre trabajo y vida personal.

Por su parte, la diputada señora **Sepúlveda**, doña Alejandra, preguntó sobre eventuales estudios respecto al ahorro de costos del empresariado a través del teletrabajo, y como esos ahorros se traspasan al trabajador. Por otra parte, la diputada manifestó su preocupación por el eventual quiebre que un proyecto así pueda generar en la organización y sindicalización de los trabajadores. En su opinión, si se trabaja desde la casa podría perderse el sentido de pertenencia y comunidad. Adicionalmente, la diputada estimó que es complejo dividir la vida laboral de la personal en la casa; y que lamentablemente no existe ninguna garantía de que las mutualidades o la Suseso puedan determinar el riesgo de enfermedades de salud mental.

Asimismo, solicitó mayor profundización respecto al riesgo de soledad del teletrabajador, y la posibilidad de disminuir los niveles de pertenencia a una institución. Por otra parte, comprendiendo que el trabajo a distancia genera ahorros a las empresas, consulto, ¿Cómo se aprecia dicho ahorro en favor del cliente o del trabajador?

Del mismo modo, coincidió en la necesidad de regular claramente el término de la jornada del teletrabajador y su derecho a la desconexión laboral, especialmente en un mundo en donde la vida privada cada vez se ha reducido más.

El diputado señor **Durán** manifestó estar de acuerdo con el proyecto, especialmente como una forma de incluir en el mundo del trabajo a personas usualmente rezagadas, como por ejemplo, los adultos mayores, las

personas con algún grado de discapacidad, y eventualmente las personas privadas de libertad.

El diputado señor **Sauerbaum** señaló que el proyecto de ley se hace cargo de nuestra realidad laboral, especialmente en favor de los trabajadores jóvenes, dejando atrás esa antigua concepción del trabajo ligada al cumplimiento de horario sólo por cumplirlo. El gran desafío, afirmó, es mejorar la productividad, para lo cual este proyecto sin duda será un fuerte avance.

El diputado señor **Soto** estimó que este proyecto de ley puede ser el comienzo del futuro en materia de mercado laboral, siempre y cuando se pueda lograr el equilibrio necesario entre la modernización y el respecto de las condiciones laborales de los trabajadores del país. En este contexto, el diputado llamó a realizar un debate serio sobre esta iniciativa, considerando las visiones a favor y en contra del trabajo a distancia.

No obstante, manifestó su preocupación respecto a los efectos del teletrabajo sobre la sindicalización y los derechos colectivos.

El diputado señor **Melero** manifestó su disposición a legislar en orden a crear un contrato especial de teletrabajo, señalando su desacuerdo de que son suficientes los pactos de adaptabilidad como estima la CUT.

En su sesión de fecha 9 de octubre del año en curso, la Comisión sometió a votación el proyecto en Informe, aprobándose, en general, la idea de legislar por 8 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Calisto**, don Miguel Ángel; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Ramírez**, don Guillermo; **Sauerbaum**, don Frank; **Soto**, don Raul; y, **Van Rysselberghe**, don Enrique –en reemplazo de Melero, don Patricio-. Votaron en contra las diputadas señoras **Orsini**, doña Maite; **Sepúlveda**, doña Alejandra; **Yeomans**, doña Gael; y los diputados señores **Jiménez**, don Tucapel; y **Saavedra**, don Gastón.).

El diputado señor **Calisto** fundamentó su voto afirmativo manifestando que representa a una Zona Extrema y que en dichas áreas de nuestro país se requiere de más elementos de flexibilidad en favor de los trabajadores. En dicho sentido, este proyecto ciertamente es una oportunidad, a pesar de que existen detalles que deberán ser abordados en la discusión particular de la iniciativa.

El diputado señor **Eguiguren** justificó su voto a favor coincidiendo con el diputado señor Calisto, en la necesidad de contar con mayor flexibilidad en favor de los trabajadores, y especialmente, a fin de contribuir a generar mejores condiciones para integrar al mundo del trabajo a personas usualmente relegadas.

El diputado señor **Jiménez** justificó su voto negativo manifestando que a lo largo de las sesiones de audiencias no se ha logrado convencer de la necesidad de legislar respecto a un contrato especial de teletrabajo, considerando que dicha modalidad debiese ser parte de materias ligadas a la negociación colectiva, para lo cual se requeriría de normas que pretendieran fortalecer la función de los sindicatos.

El diputado señor **Sauerbaum** justificó su voto a favor recordando que este proyecto no tiene que ver con el fenómeno de la sindicalización, sino respecto del objetivo de modernizar las relaciones laborales e integrar al mundo del trabajo a grupos o personas usualmente relegadas.

La diputada señora **Sepúlveda** fundamentó su voto en contra señalando que toda reforma de carácter laboral que pretenda favorecer a los trabajadores debería tender a equiparar su poder con la parte empleadora. En este sentido, manifestó creer en la utilidad del teletrabajo sólo en la medida en que existan condiciones de igualdad, requiriendo además de un cambio cultural respecto de la forma de observar y evaluar el trabajo.

El diputado señor **Soto** manifestó que tiende a destacar los aspectos positivos del proyecto de ley, relacionados con la flexibilidad, la posibilidad de compatibilizar trabajo con la vida personal, y regular una nueva forma de trabajo ya instalada en la realidad laboral. Sin embargo, agregó, el problema radica en el contexto de las relaciones laborales chilenas, especialmente cuando el Ejecutivo no se ha hecho cargo de la necesidad de fortalecer la sindicalización. Pese a ello, el diputado señor Soto anunció su voto afirmativo, indicando que le entregará un voto de confianza al Ejecutivo, solicitando se resguarden los derechos colectivos de mejor manera en la discusión particular de la iniciativa.

La diputada señora **Yeomans** manifestó comprender la necesidad de regular el teletrabajo; sin embargo, anunció su voto en contra en atención a las falencias que se aprecian en esta iniciativa legal en particular, principalmente en materia de jornada laboral y en la imposibilidad de asegurar desconexión laboral. Asimismo, afirmó que el derecho laboral debe ser entendido como una herramienta para equiparar el poder entre trabajadores y empleadores, lamentando que no exista aún en Chile el derecho a huelga efectivo, sin el cual resulta imposible ejecutar negociaciones en igualdad de condiciones.

El diputado señor **Saavedra** justificó su voto en contra indicando que si bien el teletrabajo debe ser regulado por el avance de esta modalidad en el mercado laboral, resulta imprescindible generar un cambio cultural en la forma en que el mundo empresarial chileno observa el trabajo y la relación con sus trabajadores. En este sentido, recordó que todas las empresas que opinaron favorablemente respecto del proyecto fueron precisamente empresas transnacionales, insertas en un mercado distinto y en un ambiente laboral equilibrado.

IX.- DISCUSION PARTICULAR

La Comisión inició el estudio y discusión particular del proyecto en su sesión de fecha 23 de octubre pasado, con la presencia del señor **Nicolás Monckeberg Díaz**, Ministro del Trabajo y Previsión Social; del señor **Fernando Arab Verdugo**, Subsecretario de Previsión Social, y del señor **Francisco Del Rio Correa**, Asesor Legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En la ocasión, y previo a entrar en la discusión del articulado de proyecto y las indicaciones presentadas a su respecto, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social manifestó que gran parte de las indicaciones intentan realizar una distinción entre “teletrabajo” y “trabajo a distancia”. En este sentido, afirmó que en materia de trabajo a distancia, el Ejecutivo no ha innovado respecto a lo que hoy consagra el artículo 22 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, el Mensaje otorga mayor protección al trabajador a domicilio, que hoy quedan automáticamente excluidos de jornada, dándole la posibilidad de que en determinados casos se pacte una jornada. Lo mismo en el teletrabajo, afirmó, que hoy sólo se puede ejercer exento de jornada.

Esta distinción resulta esencial, afirmó el Ministro, pues el trabajo a distancia hoy se encuentra plenamente vigente en nuestra legislación, manifestando su preocupación puesto que algunas indicaciones parecerían intentar cercenar la posibilidad de que los trabajadores puedan pactar trabajos a distancia, en su domicilio u otros lugares, cuando no se realice estrictamente mediante un medio electrónico, lo cual se aleja del espíritu del proyecto.

Asimismo, el señor Ministro recordó que quien solicita, casi en la totalidad de los casos, no estar sujeto a jornada laboral es el propio trabajador a distancia. El trabajador se beneficia de tener la libertad que no tiene en la oficina, afirmó. En este sentido, el señor Monckeberg también manifestó algunas preocupaciones con aquellas indicaciones parlamentarias que pretendían establecer la obligación de contar siempre con jornada y control horario. Ese tipo de indicaciones, afirmó, sólo perjudican al trabajador que optó por trabajar a distancia, precisamente porque el fin de este tipo de modalidad es contar con mayor flexibilidad. Nadie va a ir a trabajar a su casa si se va a encontrar sometido a los mismos controles que existen en la oficina, sentenció, respecto de lo cual el diputado señor **Saavedra** discrepó señalando que en la discusión general de la iniciativa se recibieron exposiciones relacionadas con el teletrabajo, es decir, aquel ligado a medios informáticos o tecnológicos.

A continuación, la Comisión abordó cada uno de los artículos contenidos en el proyecto en Informe y las indicaciones presentadas, respecto de las cuales se adoptaron los siguientes acuerdos:

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

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

-- Las diputadas señoras Orsini, Sepúlveda y Yeomans presentaron indicación para sustituirlo por el siguiente:

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

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

Respecto a esta indicación, el señor Ministro explicó que sólo se referiría al teletrabajo en sentido estricto, por lo que subsistiría la posibilidad de establecer o excluir al trabajador de jornada de trabajo.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 4 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y el diputado señor Saavedra, don Gastón. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Sauerbaum, don Frank; y Soto, don Raúl.).

-- Sometido a votación el numeral 1) contenido en el Mensaje del Ejecutivo, se aprobó por 9 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Sauerbaum, don Frank; y Soto, don Raúl. En contra votaron las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y el diputado señor Saavedra, don Gastón.).

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

“CAPITULO VIII DEL TRABAJO A DISTANCIA

-- Las diputadas señoras Orsini, Sepúlveda y Yeomans presentaron una indicación, para modificar la frase “trabajo a distancia” por la palabra “teletrabajo” en cada parte que aparezca en el proyecto de ley.

El diputado señor **Ramírez** criticó la indicación anterior por cuanto el propio título del Mensaje señala que se trata de una modificación al Código del Trabajo “en materia de trabajo a distancia”, y ello es lo que se ha

estado discutiendo y lo que se aprobó en general. En segundo lugar, si sólo estuviesen llamados a legislar sobre el teletrabajo, afirmó, no deberían existir indicaciones respecto al artículo 22 que dicen relación al trabajo a distancia.

El diputado señor **Durán** indicó que el prefijo “tele” significa “lejos”, por lo tanto el teletrabajo no implica necesariamente una labor por la vía electrónica o tecnológica.

La diputada señora **Sepúlveda** manifestó que en la discusión general se hizo hincapié en la necesidad de definir lo que se entendía por teletrabajo, la jornada laboral para este tipo de trabajadores y los tiempos de desconexión. No se discutió en relación al trabajo a domicilio, solo al trabajo realizado por medios electrónicos.

El diputado señor **Ramírez** estimó compleja esta discusión por cuanto el objetivo del proyecto no es limitar los beneficios de la protección que contempla a aquellas personas que están necesariamente conectadas a internet o que ejercen sus labores solo por medios electrónicos.

El diputado señor **Soto** estimó que puede haber existido un error de conceptos entre trabajo a distancia y teletrabajo, y que particularmente la discusión se realizó en torno a este último concepto. Asimismo, estimó que resultaría de utilidad abordar la regulación efectiva del trabajo a domicilio porque efectivamente se desarrolla en la completa informalidad en la actualidad.

La diputada señora **Orsini** manifestó que la indicación responde a la intención de dejar acotado este proyecto al concepto de teletrabajo, es decir, profesionales que puedan realizar su labor en su casa por medios electrónicos o tecnológicos. De esta forma se busca evitar que esta modalidad de trabajo pase a regular otras situaciones laborales, como la maquila.

El diputado señor **Calisto** estimó que es necesario avanzar desde el punto de vista práctico, considerando que hoy día existe trabajo a distancia y teletrabajo, y que más allá de la discusión conceptual, es necesario regular esta modalidad de contratación, generando mayor protección en favor de los trabajadores. Por otro lado, si se quiere excluir específicamente a la maquila, sugirió hacerlo a través de indicación, pero dejando subsistente la protección que otorga el proyecto a las demás actividades de trabajo a distancia en sentido amplio.

La diputada señora **Yeomans** estimó que en la tramitación en general se discutió este proyecto sobre la base de que no sería aplicable a todas las actividades laborales, porque además ya existe la regulación respecto al trabajo a distancia en el artículo 22. Asimismo, el Mensaje, al hacer referencia a la necesidad de legislar, se refiere latamente a los avances en materia tecnológica.

El diputado señor **Melero** estimó que el proyecto de ley realiza énfasis en la regulación del teletrabajo, pero no excluye otras formas de ejercer labores remuneradas a distancia. Así por ejemplo, que utilidad tendría

dejar fuera de esta protección a un profesor que realiza clases a sus alumnos en su propio domicilio, o un contador que pacta tener mayor libertad horaria para realizar su labor desde su casa o desde un café.

El señor **Monckeberg**, Ministro del Trabajo y Previsión Social, insistió en que la norma vigente (artículo 22 del Código del Trabajo) permite que cualquier empleador pueda pactar con su trabajador la realización de labores desde su domicilio o desde otro lugar distinto a la empresa. Este proyecto de ley no está legalizando ni impulsando este tipo de trabajo a distancia, la legislación vigente ya lo contempla. Sin embargo, las disposiciones contenidas en este proyecto consagran mayor protección para el trabajador, reconociendo, por ejemplo, que los implementos que se requieren para desarrollar el trabajo en casa son de cargo del empleador. También contempla el derecho de arrepentimiento del trabajador en caso de haber firmado un contrato de teletrabajo. Además un reglamento del Ministerio del Trabajo regulará las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores bajo esta modalidad de trabajo, entre otras.

Es decir, agregó el señor Ministro, la intención del Ejecutivo con la presentación de este proyecto de ley es reconocer la existencia de trabajos que se realizan a distancia, entre ellos, el teletrabajo, regulando y dando mayor protección de los derechos de los trabajadores, quienes actualmente ejercen estas labores sin regulación específica o derechamente en la informalidad.

El señor **Soto** manifestó que votará en contra de la indicación, en atención a que se habría alcanzado un acuerdo con el Ejecutivo para establecer una limitación de la jornada laboral en relación a los trabajos a distancia, y eventualmente realizar algunas diferencias particulares respecto de la distinción entre teletrabajo y trabajo a distancia.

-- Sometida a votación la indicación precedente se rechazó por 4 votos a favor, 10 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y el diputado señor Saavedra, don Gastón. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Sauerbaum, don Frank; y Soto, don Raúl.).

-- Sometido a votación el numeral 2) contenido en el Mensaje del Ejecutivo, se aprobó por 9 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Sauerbaum, don Frank; y Soto, don Raúl. En contra votaron las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y el diputado señor Saavedra, don Gastón.).

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

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

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

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

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

El diputado señor **Saavedra** explicó que la indicación tiene por objeto definir aquello que se entenderá por teletrabajo, estableciendo además un concepto de habitualidad, relacionado con el cumplimiento de al menos un 50% de la jornada semanal de trabajo en el hogar o donde lo determine el trabajador.

La diputada señora **Orsini** manifestó dudas con respecto a la habitualidad que se propone establecer, por cuanto recordó que durante las audiencias públicas, se ejemplificaron tipo de teletrabajo que sólo se ejercían 1 día a la semana, los cuales, en su opinión, debiesen continuar siendo perfectamente legítimos.

El diputado señor **Jiménez** manifestó que la intención de la indicación dice relación con definir el teletrabajo como aquel que se desarrolla a través de medios informáticos o tecnológicos, de tal forma de excluir el trabajo de maquila.

El diputado señor **Soto** recordó que existe un acuerdo para diferenciar aquello que se entiende por teletrabajo del denominado “trabajo a distancia”, definiciones que estarían incluidas en regulación que se someterá a discusión en los artículos siguientes.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 3 votos a favor, 9 en contra y 1 abstención.

(Votó a favor la diputada señora Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Jiménez, don Tucapel; y Saavedra, don Gastón. Votó en contra la diputada señora Orsini, doña Maite; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Sanhueza, don Gustavo (*en reemplazo de Melero, don Patricio*); Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysseberghe, don Enrique (*en reemplazo de Ramírez, don Guillermo*). Se abstuvo la diputada señora Sepúlveda, doña Alejandra.)

Artículo 152 quáter, contenido en el numeral 2) del proyecto de ley

“Art. 152 quáter. Los trabajadores en general, y en particular, aquellos con responsabilidades familiares, estudiantes, personas con discapacidad, adultos mayores o que tengan cualquier otra necesidad especial o interés, como la reducción de tiempos de traslado o mejoramiento de la calidad de vida, entre otros factores, podrán pactar por escrito con el empleador, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, que la prestación de los servicios bajo dependencia y subordinación se realice fuera de las instalaciones de la empresa, conforme a las normas del presente Capítulo.

Al momento en que las partes pacten la modalidad de trabajo a distancia, éstas deberán acordar el lugar o lugares en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar único y determinado convenido con el empleador.

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

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

Las normas del presente Capítulo no se aplicarán cuando el trabajador deba prestar servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa o establecimiento.”.

-- *Indicación de las diputadas señoras Orsini, Sepúlveda y Yeomans, para sustituirlo, por el siguiente:*

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

La diputada señora **Yeomans** y **Sepúlveda** coincidieron en recordar la necesidad de contar con una definición de teletrabajo, ligada al uso de medios informáticos o de telecomunicaciones, especificando además el lugar donde se debe realizar el trabajo.

Los diputados señores **Barros** y **Sanhueva** manifestaron reparos en relación a que la definición propuesta parecería restringir los eventuales beneficiarios del teletrabajo exclusivamente a personas con responsabilidades estudiantiles, personas con discapacidad, o adultos mayores, situación que se aleja del espíritu del proyecto.

La diputada señora **Yeomans** estimó incorrecta la apreciación anterior, por cuanto la definición propuesta también se refiere a aquellos trabajadores que tengan cualquier otra necesidad especial o interés.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 6 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Jiménez, don Tucapel; Saavedra, don Gastón; y Soto, don Raúl. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Sanhueva, don Gustavo (*en reemplazo de Melero, don Patricio*); Sauerbaum, don Frank; y Van Rysselberghe, don Enrique (*en reemplazo de Ramírez, don Guillermo*).

-- Indicación de los diputados señores Calisto y Soto, para reemplazar en el inciso primero de su artículo 152 quáter, desde la expresión “en general” y hasta la expresión “entre otros factores”, por el siguiente:

“mientras sus labores, necesidades e intereses lo permitan”.

El señor **Del Rio**, Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, manifestó estar de acuerdo con la indicación propuesta, ya que efectivamente el texto original del inciso primero del proyecto y algunas indicaciones podrían confundir los requisitos de acceso del teletrabajo con su definición, generando algunas dudas y problemas de fiscalización. En este sentido, afirmó, resulta conveniente establecer una definición amplia, de tal forma de permitir a los trabajadores acceder a esta modalidad de trabajo mientras sus labores, necesidades o intereses lo permitan.

El diputado señor **Soto** coincidió con la opinión anterior, explicando que la propuesta original del Ejecutivo, en el inciso primero del artículo 152 quáter, establece una especificación innecesaria de eventuales beneficiarios, que la indicación precedente pretende eliminar: “aquellos con responsabilidades familiares, estudiantes, personas con discapacidad, adultos mayores o que tengan cualquier otra necesidad especial o interés”.

-- Sometido a votación el inciso primero del artículo 152 quáter, considerando la modificación propuesta por la indicación precedente, se aprobó por 11 votos a favor, 2 en contra y ninguna abstención.

(Votó a favor la diputada señora Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Sanhueva, don Gustavo (*en reemplazo de Melero, don Patricio*); Saavedra, don Gastón; Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (*en reemplazo de Ramírez, don Guillermo*). Votaron en contra las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra y Orsini, doña Maite.).

-- Indicación de los diputados señores Jiménez y Saavedra, para agregar el siguiente inciso tercero, cuarto y quinto, nuevos:

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

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

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

El diputado señor **Saavedra** manifestó que la intención radica en establecer la obligación del empleador de informar al teletrabajador respecto de las actividades organizadas por parte de la empresa y de la existencia de organizaciones sindicales, de modo de evitar que el trabajador que labora a distancia pierda el contacto con el resto de la empresa, sus compañeros o los sindicatos existentes.

Los diputados señores **Calisto y Soto**, si bien coincidieron con el objetivo de la propuesta anterior, manifestaron que han presentado indicaciones que recogen de mejor manera la obligación del empleador de informar sobre la existencia de sindicatos legalmente constituidos, y el fomento de las relaciones interpersonales de los trabajadores.

-- Sometido a votación la indicación de los señores Jiménez y Saavedra, se rechazó por 13 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron en contra las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; y Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Sanhueza, don Gustavo (en reemplazo de Melero, don Patricio); Saavedra, don Gastón; Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo de Ramírez, don Guillermo).

-- Indicación de los diputados señores Barros, Durán, Eguiguren, Melero, Pardo, Ramírez y Sauerbaum, para agregar en el artículo 152 quáter un nuevo inciso segundo pasando el actual a ser tercero y así sucesivamente, del siguiente tenor:

“Se entenderá por modalidad de trabajo a distancia aquel pacto que faculta al trabajador a prestar sus servicios total o parcialmente,

desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos de la empresa”.

-- Sometido a votación la indicación precedente, sin debate, se aprobó por 9 votos a favor, 4 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Sanhueza, don Gustavo (en reemplazo de Melero, don Patricio); Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo de Ramírez, don Guillermo). Votaron en contra las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y el diputado señor Saavedra, don Gastón.)

-- Indicación del diputado señor Saavedra para agregar en el artículo 152 quáter, después del punto final del nuevo inciso segundo, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase: “Se entenderá por teletrabajo cuando los servicios sean prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o bien cuando los servicios prestados deban reportarse mediante tales medios.

-- Sometido a votación la nueva indicación precedente, se aprobó por 12 votos a favor, 0 en contra y 1 abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; Sauerbaum, don Frank; y, Soto, don Raúl. Se abstuvo la diputada señora Yeomans, doña Gael.)

-- Indicación de las diputadas señoras Orsini, Sepúlveda y Yeomans, para agregar el siguiente inciso segundo nuevo, pasando el actual a ser tercero, y así sucesivamente:

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

El diputado señor **Calisto** manifestó dudas referentes a que la indicación establecería una obligación tácita de afiliarse a un sindicato para poder hacer uso de la modalidad del teletrabajo. En este sentido, estimó que el derecho a la sindicalización debe resguardarse, pero recordó que la afiliación a un sindicato siempre debe ser voluntaria.

El diputado señor **Soto** estimó que la intención de la indicación parecería positiva, en el sentido de que los trabajadores deban pactar teletrabajo a través de instrumentos colectivos, sin embargo, pareciera estar mal redactada puesto que la indicación generaría que solo los trabajadores sindicalizados puedan pactar individualmente teletrabajo, existiendo una especie de discriminación en contra de aquellos no sindicalizados.

La señora **Yeomans** estimó más conveniente redactar la indicación de tal forma de disponer que en aquellas empresas en donde exista

el sindicato, sea esta organización la que pueda pactar teletrabajo en nombre de los trabajadores.

El Subsecretario señor **Arab** recordó que, hoy en día, nuestra legislación, a propósito de la reforma laboral, establece que en aquellas empresas en donde exista un sindicato y que tenga al menos un 30% de afiliación sindical, podrán acordarse pactos de corresponsabilidad familiar, entre los cuales se incluye el trabajo a distancia.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 5 votos a favor, 8 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Jiménez, don Tucapel; Saavedra, don Gastón; y Soto, don Raúl. Votó en contra la diputada señora Orsini, doña Maite; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Sanhueza, don Gustavo (en reemplazo de Melero, don Patricio); Sauerbaum, don Frank; y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo de Ramírez, don Guillermo).

-- Indicación de los diputados señores Barros, Durán, Eguiguren, Melero, Pardo, Ramírez y Sauerbaum, para reemplazarse en el artículo 152 quáter, el actual inciso segundo por el siguiente:

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

El Subsecretario señor **Arab** manifestó estar de acuerdo con esta indicación en la medida en que tiene por objeto reemplazar la palabra “hogar” contenida en el inciso segundo original, por “domicilio”, concepto que es técnicamente más correcto.

La Comisión discutió respecto a aprobar esta indicación con la eliminación de la palabra “único”, de tal forma de ampliar los lugares donde se podría ejercer el teletrabajo.

La diputada señora **Yeomans** y el diputado señor **Sanhueza** coincidieron en indicar que sería inconveniente eliminar la palabra “única”, puesto que ampliar a cualquier lugar la eventual realización del teletrabajo, generaría que la fiscalización fuese imposible.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se aprobó por 11 votos a favor, 2 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Sanhueza, don Gustavo (en reemplazo de Melero, don Patricio); Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo de Ramírez, don Guillermo). Votó en contra la diputada señora Orsini, doña Maite; y el diputado señor Saavedra, don Gastón.)

-- Indicación de las diputadas señoras Orsini, Sepúlveda y Yeomans, en el inciso tercero del art. 152 quáter:

i) *Para suprimirlo.*

ii) *Para suprimir la palabra “tecnológicos”*

iii) *Para suprimir la frase “sin necesidad de especificarlo previamente”.*

-- Sometida a votación la letra i) de la indicación precedente, sin debate, se rechazó por 4 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y el diputado señor Saavedra, don Gastón. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Sanhueza, don Gustavo (*en reemplazo de Melero, don Patricio*); Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (*en reemplazo de Ramírez, don Guillermo*).

-- Sometida a votación la letra ii) de la indicación precedente, sin debate, se rechazó por 4 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y el diputado señor Saavedra, don Gastón. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Sanhueza, don Gustavo (*en reemplazo de Melero, don Patricio*); Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (*en reemplazo de Ramírez, don Guillermo*).

-- Sometida a votación la letra iii) de la indicación precedente, sin debate, se aprobó por 7 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Calisto, don Miguel Ángel; Jiménez, don Tucapel; Soto, don Raúl; y Saavedra, don Gastón. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Sanhueza, don Gustavo (*en reemplazo de Melero, don Patricio*); Sauerbaum, don Frank; y Van Rysselberghe, don Enrique (*en reemplazo de Ramírez, don Guillermo*).

-- *Indicación de los diputados señores Barros, Durán, Eguiguren, Melero, Pardo, Ramírez y Sauerbaum, para eliminar en el actual inciso cuarto después de la primera coma la frase “es decir” y reemplazase en la segunda frase después de la primera coma la palabra “combinar” por la palabra “combinando”.*

-- Sometida a votación la indicación precedente, sin debate, se aprobó por 13 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Saavedra, don Gastón; Sanhueza, don Gustavo (*en reemplazo de Melero, don Patricio*); Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (*en reemplazo de Ramírez, don Guillermo*).

Artículo 152 quáter A, contenido en el numeral 2) del proyecto de ley

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

En caso que la modalidad de trabajo a distancia se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, las partes deberán establecer un plazo, el que no podrá ser inferior a tres meses, dentro del cual cualquiera de ellas tendrá derecho a retomar de forma unilateral las mismas condiciones laborales, tanto económicas como de jornada, pactadas con anterioridad a la suscripción de la modalidad de trabajo a distancia.

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

-- Indicación de los diputados señores Jiménez y Saavedra, para modificar el art. 152 quáter A, para eliminar la frase “tanto económicas como de jornada”.”.

Sometida a votación la indicación precedente, se aprobó por 13 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Saavedra, don Gastón; Sanhueza, don Gustavo (en reemplazo de Melero, don Patricio); Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo de Ramírez, don Guillermo).

-- Indicación de las diputadas señoras Orsini, Sepúlveda y Yeomans, para agregar la siguiente frase al inciso primero a continuación del punto aparte:

“El pacto de modalidad de teletrabajo a que se refiere este título, no podrá implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que le reconoce este Código al trabajador o trabajadora, en especial, en su remuneración. Todo acto en contravención a este artículo es nulo”.

El señor **Monckeberg**, Ministro del Trabajo y Seguridad Social estimó que la redacción de dicha indicación le resta un derecho a los trabajadores, puesto que, hoy en día, el menoscabo de derechos se constata y se corrige vía inspección del trabajo, en cambio esta indicación obligaría al trabajador a recurrir a un tribunal para declarar la nulidad. En este sentido, sugirió votar la indicación hasta la palabra “remuneración”, eliminando la mención a la nulidad del acto.

-- Sometida a votación la indicación precedente, con la sugerencia del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, se aprobó por 13 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Saavedra, don Gastón; Sanhueza, don Gustavo (en reemplazo de Melero, don Patricio); Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo de Ramírez, don Guillermo).

-- Indicación del diputado señor Francisco Undurraga, para agregar en el inciso segundo del artículo 152 quáter A propuesto, luego del punto final, pasando este a ser punto a parte, la siguiente frase:

“Una vez vencido dicho plazo, será necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.”

El diputado señor **Undurraga** recordó que previo al cumplimiento del plazo establecido en el inciso segundo del artículo 152 quáter A, cualquiera de las partes tendrá derecho a retomar de forma unilateral las mismas condiciones laborales pactadas con anterioridad a la suscripción de la modalidad de trabajo a distancia. Por su parte, la indicación precedente establece específicamente que vencido dicho plazo, para adoptar la modalidad de trabajo presencial, se requeriría de la anuencia de ambas partes.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se aprobó por 12 votos a favor, 0 en contra y 1 abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Saavedra, don Gastón; Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo de Ramírez, don Guillermo). Se abstuvo el diputado Sanhueza, don Gustavo (en reemplazo de Melero, don Patricio).

-- Indicación de los diputados señores Barros, Durán, Eguiguren, Melero, Pardo, Ramírez y Sauerbaum, para agregar en el inciso final del artículo 152 quáter A después de la palabra “será” la palabra “siempre”.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se aprobó por 13 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Saavedra, don Gastón; Sanhueza, don Gustavo (en reemplazo de Melero, don Patricio); Sauerbaum, don Frank; Soto, don Raúl; y Van Rysselberghe, don Enrique (en reemplazo de Ramírez, don Guillermo).

Artículo 152 Quáter B, contenido en el Numeral 2) del proyecto de ley

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, las partes podrán acordar que el trabajador a distancia quede sujeto a las limitaciones de jornada de trabajo del Capítulo IV del Libro I. En este caso, si la naturaleza de las funciones así lo permite, las partes también podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal antes referidos. Con todo, el empleador deberá implementar, a su costo, un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia conforme a las reglas del artículo 33.”

-- Las diputadas señoras Sepúlveda y Yeomans presentaron indicación para sustituirlo por el siguiente:

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si la naturaleza de las funciones así lo permite, las partes también podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal antes referidos.”.

-- Sometida a votación la indicación precedente se rechazó por 4 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y el diputado señor Soto, don Raúl. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y Sauerbaum, don Frank.).

-- Las diputadas señoras Orsini, Sepúlveda, Yeomans; y, los diputados señores Barros, Calisto, Durán, Eguiguren, Jiménez, Melero, Ramírez, Saavedra, Sauerbaum, y Soto, don Raúl, presentaron indicación para reemplazarlo por el siguiente:

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia así lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.

Con todo si los servicios se prestan mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o bien, cuando los servicios prestados deban reportarse mediante tales medios, las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22, debiendo en tal caso el empleador garantizar el derecho a desconexión de los trabajadores, tomando todas las medidas necesarias que permitan que el trabajador goce de tiempos en los cuales no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de su empleador, respetando su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar. Para estos efectos, el empleador deberá elaborar una política interna en la que se fijarán las modalidades del ejercicio de este derecho de

desconexión y la forma en la cual se garantizará. Dicha política deberá constar en el Reglamento Interno de la empresa y ser registrada en la Inspección del Trabajo. El tiempo de desconexión entre jornadas deberá ser al menos equivalente al tiempo de descanso diario que deben tener los trabajadores de conformidad a las reglas generales contenidas en los artículos 22 y siguientes.”.

El diputado señor **Soto** manifestó que esta indicación, consensuada entre los miembros de la Comisión, que reemplaza todas las demás indicaciones sobre el artículo 152 quáter B, tiene por objeto que no existan abusos en materia de jornada respecto de los teletrabajadores o trabajadores a distancia, asegurándose el cumplimiento de los toques máximos de trabajo establecidos por las reglas generales, consagrándose, asimismo, un derecho de desconexión, esto es, un periodo de tiempo en que el teletrabajador no estará obligado a realizar labores ligadas a su trabajo, como contestar teléfonos, comunicaciones u otro tipo de órdenes de parte de su empleador. Por otra parte, el diputado señor Soto manifestó que esta indicación tiene la virtud de crear un texto que faculte su fiscalización, en la medida en que se obliga al empleador a elaborar una política interna para ejercer el derecho a desconexión que deberá ser registrada ante la Inspección del Trabajo.

La diputada señora **Sepúlveda** sugirió circunscribir la indicación a la mención relacionada con la limitación de jornada contenida en el inciso primero del artículo 22.

El diputado señor **Melero** manifestó ciertas dudas respecto a la elaboración de la política interna por parte de empleadores, por cuanto dicha práctica podría producir que hubiesen tantas políticas internas como empresas existen en Chile, lo que generaría una complejidad interpretativa respecto al alcance del concepto desconexión laboral.

El señor Subsecretario **Arab** recordó que las modificaciones al reglamento interno, donde deberá constar la política de desconexión, requieren de un control de juridicidad por parte de la Dirección del Trabajo, por tanto, la política interna deberá estar en concordancia con la norma legal, limitando los problemas de interpretación ligados al concepto de desconexión.

Sometida a votación la indicación se aprobó por 13 votos a favor, 0 en contra y 0 abstenciones.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; Sauerbaum, don Frank; y, Soto, don Raúl.).

Artículo 152 Quáter C, contenido en el Numeral 2) del proyecto de ley

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

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

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

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

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

5) La determinación de la propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios pactados. Asimismo, se deberán consignar las condiciones físicas y técnicas de restitución de aquellos elementos que sean de propiedad de la empresa;

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

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

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

La Comisión acordó analizar y votar este artículo por numeral, separadamente.

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

La diputada señora **Sepúlveda** manifestó su preocupación respecto a la redacción original del numeral 1), puesto que aquel permitiría que por ejemplo, un trabajador tenga una jornada laboral que parta en teletrabajo, luego deba trasladarse a la oficina, luego teletrabajo, y finalizar con trabajo presencial nuevamente. En este sentido, afirmó, la indicación tiene por objeto limitar el número de alternancias permitidas entre distintas modalidades de trabajo dentro de la misma jornada.

Los diputados señores **Ramírez y Calisto** coincidieron en indicar que no corresponde poner más trabas a la legítima libertad del empleador y trabajador para pactar la modalidad de trabajo a distancia según las necesidades y la realidad laboral.

-- Sometida a votación la indicación precedente, de las diputadas señoras Sepúlveda y Yeomans, se rechazó por 2 votos a favor, 9 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y Sauerbaum, don Frank.).

-- Las diputadas señoras Sepúlveda y Yeomans presentaron indicación para sustituir el numeral 2, por el siguiente:

“2) El lugar acordado con la empresa donde se prestarán los servicios.”

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 4 votos a favor, 8 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y el diputado señor Saavedra, don Gastón. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; y Sauerbaum, don Frank.).

-- Los diputados señores Barros, Durán, Eguiguren, Melero, Pardo, Ramirez y Sauerbaum, presentaron una indicación, para reemplazar en el numeral 2 del inciso primero del artículo 152 quáter C después de la palabra “inciso” la palabra “tercero” por la palabra “cuarto”.

El diputado señor **Ramírez** manifestó que esta indicación tiene por objeto corregir un error de referencia.

-- Sometido a votación el numeral 2) del artículo 152 quáter C, considerando la indicación precedente, se aprobó por 11 votos a favor, 0 en contra y 1 abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y Diputados señores Barros, don Ramón; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y Sauerbaum, don Frank. Se abstuvo el diputado señor Calisto, don Miguel Ángel.).

-- El diputado señor Melero presentó indicación para agregar en el numeral 3) del artículo 152 quáter C, a continuación de la palabra “distancia”, la frase “o teletrabajo”.

-- La diputada señora Yeomans presentó una indicación para suprimir, en el numeral 3) del artículo 152 quáter C, la frase: “o bien durante ciertos periodos del año”.

-- Sometido a votación el numeral 3) del artículo 152 quáter C, considerando las 2 indicaciones precedentes, se aprobó por 13 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; Sauerbaum, don Frank; y, Soto, don Raúl.).

-- *Indicación de los diputados señores Barros, Durán, Eguiguren, Melero, Pardo, Ramírez y Sauerbaum, para agregar en el numeral 4 del inciso primero del artículo 152 quáter C después de la palabra “vulnerar” la palabra “nunca”.*

-- Sometido a votación el numeral 4) del artículo 152 quáter C, considerando la indicación precedente, se aprobó por 13 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; Sauerbaum, don Frank; y, Soto, don Raúl.).

-- *Indicación de las diputadas señoras Sepúlveda y Yeomans, para sustituir el numeral 5 por el siguiente: “los equipos y materiales que pondrá a disposición el empleador para el desarrollo de las funciones del trabajador en teletrabajo. El trabajador no estará obligado a utilizar sus propios equipos y materiales”.*

El diputado señor **Ramírez** criticó la redacción de esta indicación, pues no permitiría que un trabajador pueda utilizar sus propios equipos o materiales para el desarrollo de sus labores. Comprendiendo de que los costos de dichos materiales o herramientas deben ser de cargo del empleador, no debiese, afirmó, impedirse que el trabajador pueda desarrollar su labor con materiales propios, así por ejemplo, un trabajador podría optar por utilizar un celular de su propiedad en vez de uno entregado por la empresa.

El diputado señor **Calisto** coincidió con la opinión anterior, manifestando que se debe ser práctico, y que en efecto, puede ocurrir que un trabajador le convenga, por ejemplo, trabajar con un auto de su propiedad, comprendiendo que el gasto y los costos de operación deben ser de cargo del empleador.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 6 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Jiménez, don Tucapel; Saavedra, don Gastón; y Soto, don Raúl. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; y Sauerbaum, don Frank.).

-- *El diputado señor Melero presentó una indicación, para agregar en el numeral 5) del artículo 152 quáter C, la siguiente oración después de la palabra empresa: “El trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad”.*

-- Sometido a votación el numeral 5) del artículo 152 quáter C, considerando la indicación precedente, se aprobó por 13 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; Sauerbaum, don Frank; y, Soto, don Raúl.).

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

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 6 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor los diputados señores Barros, don Ramón; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; y Sauerbaum, don Frank. Votaron en contra las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, diputados señores Calisto, don Miguel Ángel; Jiménez, don Tucapel; Saavedra, don Gastón; y Soto, don Raúl.).

-- *Indicación de las diputadas señoras Orsini, Sepúlveda y Yeomans, para sustituir el numeral 6, por el siguiente: “Los gastos asociados a los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos relacionados a esta modalidad de trabajo, los cuales serán siempre cargo del empleador y no constituirán remuneración para todos los efectos legales;”*

-- Sometida a votación la indicación precedente, se aprobó por 7 votos a favor, 6 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, diputados señores Calisto, don Miguel Ángel; Jiménez, don Tucapel; Saavedra, don Gastón; y Soto, don Raúl. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; y Sauerbaum, don Frank.).

-- Sometido a votación el resto del artículo 152 quáter C, en su parte no afecta a indicaciones, se aprobó por 13 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Jiménez, don Tucapel; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; Sauerbaum, don Frank; y, Soto, don Raúl.).

Artículo 152 Quáter D, contenido en el Numeral 2) del proyecto de ley

“**Art. 152 quáter D.** Los trabajadores que prestan servicios a distancia, gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos

en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.”.

-- Indicación de las diputadas señoras Orsini, Sepúlveda y Yeomans, para agregar, en el art 152 quáter D, el siguiente inciso segundo:

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

El diputado señor **Ramírez** criticó la indicación anterior, pues el artículo 152 quáter D que se propone claramente establece que los trabajadores a distancia gozarán de todos los derechos individuales y colectivos consagrados por el Código, por tanto hacer mención sólo a alguno de ellos, como la protección a la maternidad, debilita a los demás.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 4 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, el diputado señor Soto, don Raúl. Votaron en contra los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramírez, don Guillermo; y Saavedra, don Gastón.).

-- El Ejecutivo presentó indicación para incorporar, como inciso final, nuevo del artículo 152 quáter D, el siguiente:

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

-- Sometido a votación el artículo 152 quáter D, considerando la indicación del Ejecutivo precedente, se aprobó por 11 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y, Soto, don Raúl.).

Artículo 152 Quáter E, contenido en el Numeral 2) del proyecto de ley

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

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el hogar u otro lugar único y determinado acordado por ellas, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de

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

-- Indicación del Ejecutivo, para reemplazar el artículo 152 quáter E por el siguiente:

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

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

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

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

El señor **Del Rio** manifestó que la indicación tiene por objeto consagrar la protección del trabajador a distancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, situación que hoy en día no se encuentra regulada en nuestra legislación laboral. Ahora bien, la determinación de la circunstancia de haberse producido un accidente de carácter laboral se evaluará caso a caso, tal y como el día de hoy se realiza, por ejemplo, respecto de los accidentes de trayecto.

El señor **Ministro del Trabajo y Seguridad Social** destacó que la indicación realiza una mención expresa al artículo 184 del Código del Trabajo, es decir, del deber del empleador de tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, tal y como lo propuso la OIT durante la discusión general del proyecto.

La diputada señora **Yeomans** estimó que resulta necesario regular por ley la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, en vez de sujetar estas reglas a la dictación de un reglamento.

El señor **Monckeberg**, Ministro del Trabajo y Seguridad Social, recordó que actualmente el Decreto Supremo 594 del Ministerio de Salud regula esta materia, conteniendo en su texto reglamentos de condiciones sanitarias básicas en los lugares de trabajo.

El señor **Ramírez** coincidió con la opinión anterior manifestando que la ley debe establecer las condiciones necesarias para asegurar la protección de los trabajadores, pero no se puede pretender que la ley resuelva los detalles del caso a caso, para ello existen los reglamentos, los cuales son extremadamente específicos para cada situación.

La diputada señora **Sepúlveda** sugirió establecer un plazo para la dictación del reglamento, manifestando su preocupación por la necesidad de que la protección del trabajador contratado bajo esta modalidad pueda ser aplicable en el corto plazo.

El señor **Arab**, Subsecretario del Trabajo recordó que el artículo 2° transitorio prescribe que la presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente de la publicación del reglamento señalado en este artículo.

La Comisión acordó establecer un plazo de 6 meses para la dictación del reglamento, modificación que se realizará mediante indicación al artículo 2° transitorio.

-- Sometida a votación la indicación del Ejecutivo, que reemplaza el artículo 152 quáter E, se aprobó por 7 votos a favor, 0 en contra y 4 abstenciones.

(Votaron a favor los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramirez, don Guillermo; y Saavedra, don Gastón; Se abstuvieron las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y el diputado señor Soto, don Raúl.).

Artículo 152 quáter F, contenido en el Numeral 2) del proyecto de ley

“Art. 152 quáter F. En cualquier caso, el empleador deberá informar siempre y por escrito al trabajador a distancia acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.”.

-- Indicación del Ejecutivo, para modificar el artículo 152 quáter F de la siguiente forma:

a) *Remplázase la frase “En cualquier caso, el empleador” por “Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre”.*

b) *Elimínase el texto “siempre y” después de la palabra “informar”.*

c) *Agrégase, a continuación del punto final que pasará a ser punto seguido, el siguiente texto:*

“Adicionalmente, y previo al inicio de las labores a distancia, 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 Subsecretario señor **Arab** señaló que la indicación tiene por objeto consagrar el denominado “derecho a saber de los trabajadores”, es decir, prescribir expresamente la obligación del empleador de informar a sus trabajadores respecto de los riesgos inherentes a la realización de su labor.

La diputada señora **Sepúlveda** criticó que sea el propio empleador, quien no es un ente imparcial, el llamado a informar al trabajador respecto de los riesgos de la faena. En su opinión, esta tarea podría ser encargada a los organismos ligados a la ley N° 16.744.

El señor **Del Rio**, asesor legislativo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, recordó que esta función se le encarga al empleador precisamente para que pueda asumir la responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

-- Sometido a votación el artículo 152 quáter F, considerando la indicación del Ejecutivo precedente, se aprobó por 11 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y, Soto, don Raúl.)

-- Indicación de los diputados señores Calisto y Soto, para agregar en el actual artículo 152 quáter f, el siguiente inciso segundo:

“El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa al momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso que se constituya un sindicato con posteridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 de este código”.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se aprobó por 11 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y, Soto, don Raúl.)

Artículo 152 quáter G, nuevo, contenido en el Numeral 2) del proyecto de ley

-- Indicación de los diputados señores Calisto y Soto, para agregar el siguiente artículo 152 quáter g, pasando el actual a ser el artículo 152 quáter h:

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

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

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

-- Sometida a votación la indicación precedente, se aprobó por 11 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y, Soto, don Raúl.)

Artículo 152 quáter G, que pasa a ser H, contenido en el Numeral 2) del proyecto de ley

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

El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

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

-- Indicación del diputado señor Soto, para eliminar, en el artículo 152 quáter G, que pasa a ser H, la frase: “mediante resolución exenta”.

-- Sometida a votación la indicación precedente, se aprobó por 11 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don

Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y, Soto, don Raúl.).

Indicaciones adicionales al articulado permanente

-- *Indicación de los diputados señores Jiménez y Saavedra, para incorporar, en el proyecto de ley, el siguiente numeral 3) nuevo:*

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

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

La indicación precedente fue declarada como **inadmisible** por el Presidente de la Comisión, en virtud del artículo 69, inciso primero, de la Constitución Política de la República, esto es, por alejarse de las ideas matrices del proyecto de ley, y por corresponder a la iniciativa exclusiva del Presidente de la República, en virtud de lo dispuesto por el artículo 65 N° 5 de la Carta Fundamental.

Artículos Transitorios

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

-- *Indicación de los diputados señores Jiménez y Saavedra, para agregar al artículo primero transitorio, después de la frase “a distancia”, la siguiente frase “o teletrabajo”.*

-- Sometido a votación el artículo primero transitorio, considerando la indicación precedente, se aprobó por 11 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y, Soto, don Raúl.).

“Artículo Segundo Transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente de la publicación del reglamento señalado en el artículo 152 quáter E.”.

-- Indicación de los diputados señores Barros, Eguiguren, Melero y Ramírez para agregar en el inciso 2° transitorio, después del punto final, que pasa a ser coma (,), la frase: “el que deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744, y dictarse en un plazo de seis meses contados desde la publicación de la presente ley.”.

-- Sometido a votación el artículo segundo transitorio, considerando la indicación precedente, se aprobó por 11 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Orsini, doña Maite; Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y, Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Melero, don Patricio; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y, Soto, don Raúl.)

-- Indicación de las diputadas señoras Orsini, Sepúlveda y Yeomans, para agregar el siguiente artículo tercero transitorio:

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

-- Sometida a votación la indicación precedente, se rechazó por 2 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael. Votaron en contra los Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y, Soto, don Raúl.)

Otras indicaciones

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

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

-- Sometido a votación la indicación precedente, se rechazó por 2 votos a favor, 7 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra y Yeomans, doña Gael. Votaron en contra los Diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y, Soto, don Raúl.)

-- Indicación de los diputados señores Calisto y Soto, para agregar el siguiente inciso final al artículo 203 del código del trabajo:

“Respecto de los trabajadores regulados por el Capítulo VIII de la presente ley, el empleador designará la sala cuna en el convenio que fija dicha modalidad de trabajo, siempre que esta se encuentre dentro de la misma comuna que la del lugar en que el trabajador presta sus servicios.”.

El diputado señor **Calisto** manifestó que la indicación tiene por objeto reafirmar que el derecho de sala cuna no se pierde por ejercer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

-- Sometido a votación la indicación precedente, se aprobó por 9 votos a favor, 0 en contra y ninguna abstención.

(Votaron a favor las diputadas señoras Sepúlveda, doña Alejandra; Yeomans, doña Gael; y los diputados señores Barros, don Ramón; Calisto, don Miguel Ángel; Durán, don Eduardo; Eguiguren, don Francisco; Ramirez, don Guillermo; Saavedra, don Gastón; y, Soto, don Raúl.)

X.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si la naturaleza de las funciones así lo permite, las partes también podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal antes referidos.”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La indicación precedente fue declarada como inadmisibles por el Presidente de la Comisión, en virtud del artículo 69, inciso primero, de la

Constitución Política de la República, esto es, por alejarse de las ideas matrices del proyecto de ley, y por corresponder a la iniciativa exclusiva del Presidente de la República, en virtud de lo dispuesto por el artículo 65 N° 5 de la Carta Fundamental.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que dará a conocer oportunamente el señor Diputado Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY:

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

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

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

“CAPÍTULO VIII DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

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

Se entenderá por modalidad de trabajo a distancia aquel pacto que faculta al trabajador a prestar sus servicios total o parcialmente,

desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos de la empresa. Se entenderá por teletrabajo cuando los servicios sean prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o bien cuando los servicios prestados deban reportarse mediante tales medios.

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

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

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

Las normas del presente Capítulo no se aplicarán cuando el trabajador deba prestar servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa o establecimiento.

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

En caso que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, las partes deberán

establecer un plazo, el que no podrá ser inferior a tres meses, dentro del cual cualquiera de ellas tendrá derecho a retomar de forma unilateral las mismas condiciones laborales pactadas con anterioridad a la suscripción de la modalidad de trabajo a distancia. *Una vez vencido dicho plazo, será necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.*

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia así lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.

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

la empresa y ser registrada en la Inspección del Trabajo. El tiempo de desconexión entre jornadas deberá ser al menos equivalente al tiempo de descanso diario que deben tener los trabajadores de conformidad a las reglas generales contenidas en los artículos 22 y siguientes.”.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 152 quáter F. *Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar y por escrito al trabajador a distancia o teletrabajo acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente. Adicionalmente, y previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.*

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa al momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 de este Código.

Artículo 152 quáter G. *Con el fin de fomentar las relaciones interpersonales entre sus trabajadores, el empleador deberá ejecutar jornadas*

de reunión y convivencia a la que puedan concurrir todos los trabajadores sin distinción de su modalidad de trabajo.

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

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

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

El Director del Trabajo, determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

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

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

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

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

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

SE DESIGNÓ DIPUTADO INFORMANTE, A DON FRANCISCO EGUIGUREN CORREA.

SALA DE LA COMISIÓN, a 13 de NOVIEMBRE de 2018.

Acordado en sesiones de fechas 21 de agosto; 4 y 25 de septiembre; 2, 9 y 23 de octubre, y 6 y 13 de noviembre de 2018, con asistencia de las diputadas señoras **Orsini**, doña Maite; **Sepúlveda**, doña Alejandra, y **Yeomans**, doña Gael, y de los diputados señores **Barros**, don Ramón; **Calisto**, don Miguel Ángel; **Durán**, don Eduardo; **Eguiguren**, don Francisco; **Jiménez**, don Tucapel; **Melero**, don Patricio; **Ramírez**, don Guillermo; **Saavedra**, don Gastón; **Sauerbaum**, don Frank, y **Soto**, don Raúl.

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

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado, Secretario de la Comisión