

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA
(BOLETÍN N° 12.008-13)

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL ¹	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY:</p> <p>“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:</p>	<p>ARTÍCULO ÚNICO</p>	<p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY:</p> <p>“Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:</p>
<p style="text-align: center;">Párrafo 1° Jornada ordinaria de trabajo</p> <p>Artículo 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.</p> <p>Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos</p>		<p style="text-align: center;">Numeral 1</p> <p>Lo ha sustituido por el siguiente:</p> <p>“1. En el artículo 22:</p>	<p style="text-align: center;">1. En el artículo 22:</p>

¹ Corresponde al texto aprobado en primer trámite constitucional por la Cámara de Diputados.

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
<p>aque­llos que tra­ba­jen sin fisca­li­za­ción supe­rior inme­diata; los con­tra­ta­dos de acuer­do con este Códi­go para pre­star ser­vi­cios en su pro­pio ho­gar o en un lu­gar li­bre­men­te ele­gi­do por ellos; los agen­tes co­mi­si­o­nis­tas y de se­gu­ros, ven­de­do­res via­jan­tes, co­bra­do­res y de­más si­mi­la­res que no ejer­zan sus fun­cio­nes en el lo­cal del es­ta­ble­ci­mien­to.</p> <p>Tam­bién que­da­rán ex­clu­i­dos de la li­mi­ta­ción de jo­r­na­da de tra­ba­jo los tra­ba­ja­do­res que se de­sem­pe­ñen a bor­do de na­ves pe­squeras.</p> <p>Asi­mis­mo, que­dan ex­clu­i­dos de la li­mi­ta­ción de jo­r­na­da, los tra­ba­ja­do­res con­tra­ta­dos para que pre­sten sus ser­vi­cios pre­fe­ren­te­men­te fue­ra del lu­gar o sitio de fun­cio­na­mien­to de la em­presa, me­diante la uti­li­za­ción de me­dios in­formá­ti­cos o de te­le­co­mu­ni­ca­cio­nes.</p> <p>La jo­r­na­da de tra­ba­jo de los de­por­tis­tas pro­fesio­na­les y de los tra­ba­ja­do­res que de­sem­pe­ñan ac­ti­vi­da­des co­nexas se or­ga­ni­za­rá por el cuer­po té­cnico y la en­ti­dad de­por­tiva pro­fesio­nal co­res­pon­diente, de acuer­do a la na­tu­ra­leza de la ac­ti­vi­dad de­por­tiva y a</p>	<p>1. Agrégase en el inciso cuarto del artículo 22, entre los vocablos “medios” e “informáticos”, la expresión “tecnológicos,”.</p>	<p>a) Reemplázase en el inciso segundo la expresión “en su propio hogar” por “en su domicilio”.</p> <p>b) Intercálase en el inciso cuarto, a continuación del vocablo “medios”, la expresión “tecnológicos,”. (Unanimidad 3X0. Senadora Goic y Senadores Durana y Letelier).</p>	<p>a) Reemplázase en el inciso segundo la expresión “en su propio hogar” por “en su domicilio”.</p> <p>b) Intercálase en el inciso cuarto, a continuación del vocablo “medios”, la expresión “tecnológicos,”.</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.			
	<p>2. Incorpórase el siguiente Capítulo VIII, en el Título II del Libro I:</p> <p style="text-align: center;">“Capítulo VIII DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO</p> <p>Artículo 152 quáter.- Los trabajadores 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, mientras sus labores, necesidades e intereses lo permitan.</p> <p>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 de los</p>	<p style="text-align: center;">Numeral 2</p> <p>-Ha sustituido en su encabezado, y en el epígrafe del Capítulo que se incorpora la locución “Capítulo VIII” por “Capítulo IX”.</p> <p style="text-align: center;">(Adecuación formal) ARTÍCULO 152 QUÁTER</p> <p>Lo ha reemplazado por los siguientes:</p> <p>“Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, las que se sujetarán a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo a los derechos que le reconoce este Código al trabajador, en especial, en su remuneración.</p> <p>Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o</p>	<p>2.Incorpórase el siguiente Capítulo IX, en el Título II del Libro I:</p> <p style="text-align: center;">“Capítulo IX DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO</p> <p>Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, las que se sujetarán a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo a los derechos que le reconoce este Código al trabajador, en especial, en su remuneración.</p> <p>Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>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.</p> <p>En el momento de pactar esta modalidad, las partes deberán acordar el lugar o lugares en que el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro lugar único y determinado.</p> <p>En aquellos casos en que, por la naturaleza de los servicios, éstos puedan prestarse en distintos lugares o bien mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, las partes podrán acordar que el trabajador esté facultado para elegir libremente el lugar desde donde ejercerá sus funciones.</p> <p>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.</p>	<p>parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.</p> <p>Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 152 quáter H.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.</p>	<p>domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.</p> <p>Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 152 quáter H.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones.</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>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.</p>	<p>No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.”. (Unanimidad 3X0. Senadora Goic y Senadores Durana y Letelier).</p>	<p>No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.</p>
	<p>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 Capítulo, no podrá implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que le reconoce este Código al trabajador, en especial, en su remuneración.</p> <p>En caso de 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, que no podrá ser inferior a tres meses, dentro del cual cualquiera de</p>	<p>ARTÍCULO 152 QUÁTER A</p> <p>Lo ha sustituido por el siguiente:</p> <p>“Artículo 152 quáter I.- En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.</p> <p>Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.”. (Unanimidad 4X0. Senadora Goic y</p>	<p>Artículo 152 quáter I.- En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.</p> <p>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.</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Senadores Allamand, Durana y Letelier).</p>	
	<p>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. El empleador, cuando corresponda, 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.</p>	<p>ARTÍCULO 152 QUÁTER B</p> <p>Lo ha reemplazado por el siguiente:</p> <p>“Artículo 152 quáter J.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.</p> <p>El trabajo a distancia estará sujeto a las</p>	<p>Artículo 152 quáter J- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.</p> <p>El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.</p> <p>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</p>	<p>reglas generales de jornada de trabajo del Capítulo IV del Libro I del presente Código, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.</p> <p>Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.</p> <p>Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá</p>	<p>trabajo del Capítulo IV del Libro I del presente Código, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.</p> <p>Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.</p> <p>Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>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.</p>	<p>que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.</p> <p>En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.</p> <p>Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos doce horas continuas en un periodo de</p>	<p>trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.</p> <p>En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.</p> <p>Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos doce horas continuas</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
		<p>24 horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.”.</p> <p>(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).</p>	<p>en un periodo de 24 horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.</p>
	<p>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:</p> <p>1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.</p> <p>2. El lugar o los lugares acordados con</p>	<p style="text-align: center;">ARTÍCULO 152 QUÁTER C</p> <p>Lo ha sustituido por el siguiente:</p> <p>“Artículo 152 quáter K.- Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del presente Código, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:</p> <p>1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.</p>	<p>Artículo 152 quáter K.- Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del presente Código, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:</p> <p>1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>la empresa desde donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado la modalidad del inciso cuarto del artículo 152 quáter.</p> <p>3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.</p> <p>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.</p> <p>5. La determinación de la propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios pactados, y la especificación de 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.</p> <p>6. Los gastos asociados a los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos</p>	<p>2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.</p> <p>3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.</p> <p>4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.</p> <p>5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.</p> <p>6. El tiempo de desconexión. (Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y</p>	<p>2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente donde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.</p> <p>3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.</p> <p>4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.</p> <p>5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.</p> <p>6. El tiempo de desconexión.</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>relacionados con esta modalidad de trabajo, los cuales serán siempre de cargo del empleador y no constituirán remuneración para todos los efectos legales.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	Letelier).	
	<p>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.</p> <p>En cualquier caso, la modalidad de</p>	<p>ARTÍCULO 152 QUÁTER D</p> <p>Lo ha suprimido. (Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).</p>	

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.		
		<p style="text-align: center;">0000000</p> <p>Ha incorporado el siguiente artículo 152 quáter L:</p> <p>“Artículo 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y éste último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.”.</p> <p>(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y</p>	<p>Artículo 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y éste último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
		Senadores Allamand, Durana y Letelier).	
	<p>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.</p> <p>En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del presente Código.</p>	<p style="text-align: center;">ARTÍCULO 152 QUÁTER E</p> <p>Ha pasado a ser artículo 152 quáter M, con las siguientes enmiendas:</p> <p>-Ha intercalado el siguiente inciso tercero, nuevo:</p> <p>“En caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador, o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su</p>	<p>Artículo 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo, serán reguladas por un reglamento que dictará al efecto el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del presente Código.</p> <p>En caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador, o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>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.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.</p>	<p>caso.”.</p> <p>-Ha sustituido en el actual inciso tercero, que pasa a ser inciso cuarto, la frase “y mediante visita presencial,” por la siguiente: “acceda al domicilio de éste e” (Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).</p>	<p>previa autorización de uno u otro, en su caso.</p> <p>En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.</p>
	<p>Artículo 152 quáter F.- Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajo acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo</p>	<p>ARTÍCULO 152 QUÁTER F</p> <p>Ha pasado a ser Artículo 152 quáter N, sin enmiendas.</p>	<p>Artículo 152 quáter N.- Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajo acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>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.</p> <p>El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 de este Código.</p>		<p>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.</p> <p>El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 de este Código.</p>
		ARTÍCULO 152 QUÁTER G	

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>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 las que puedan concurrir todos los trabajadores sin distinción de su modalidad de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Ha pasado a ser Artículo 152 quáter Ñ, reemplazado por el siguiente:</p> <p>“Artículo 152 quáter Ñ.- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.”.</p> <p>(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).</p>	<p>Artículo 152 quáter Ñ.- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.</p>
	<p>Artículo 152 quáter H.- Dentro de los quince días siguientes a que las partes</p>	<p>ARTÍCULO 152 QUÁTER H</p> <p>Ha pasado a ser Artículo 152 quáter O, sin enmiendas.</p>	<p>Artículo 152 quáter O.- Dentro de los quince días siguientes a que las partes</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>		<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Artículo 203. Las empresas que ocupan	3. Agrégase el siguiente inciso final en	<p style="text-align: center;">Numeral 3</p> <p>Lo ha suprimido.</p>	

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
<p>veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.</p> <p>Las salas cunas señaladas en el inciso anterior deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.</p> <p>Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previa autorización del Ministerio de Educación, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas</p>	<p>el artículo 203:</p>	<p>(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).</p>	

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
<p>cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.</p> <p>En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.</p> <p>Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.</p> <p>El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.</p> <p>INCISO SUPRIMIDO</p> <p>El empleador pagará el valor de los</p>			

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
<p>pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.</p> <p>El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.</p> <p>Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.</p>	<p>“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.”.</p>		
	DISPOSICIONES TRANSITORIAS	DISPOSICIONES TRANSITORIAS	DISPOSICIONES TRANSITORIAS
	<p>Artículo primero.- Dentro de un año, contado desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a</p>	<p>Artículo primero</p> <p>Ha sustituido la expresión “un año, contado” por la siguiente: “tres meses, contados”.</p> <p>(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y</p>	<p>Artículo primero.- Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	<p>distancia o teletrabajo, deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo.</p>	<p>Senadores Allamand, Durana y Letelier).</p>	<p>prestan servicios a distancia o teletrabajo, deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo.</p>
	<p>Artículo segundo.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes subsiguiente a 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 el plazo de seis meses contado desde la publicación de la presente ley.”.</p>	<p style="text-align: center;">Artículo segundo</p> <p>Lo ha reemplazado por el siguiente:</p> <p>“Artículo segundo.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. El reglamento señalado en el artículo 152 quáter M, deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N°16.744 y dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley.”.</p> <p>(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).</p>	<p>Artículo segundo.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. El reglamento señalado en el artículo 152 quáter M, deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N°16.744, y dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley.”.</p>
		<p style="text-align: center;">0000000</p> <p>Ha incorporado el siguiente artículo transitorio, nuevo:</p> <p>“Artículo tercero.- Transcurrido un año</p>	<p>Artículo tercero.- Transcurrido un año</p>

CÓDIGO DEL TRABAJO	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL	TEXTO APROBADO POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
		<p>de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual de seguimiento y evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.</p> <p>(Unanimidad 4X0. Senadora Goic y Senadores Allamand, Durana y Letelier).</p>	<p>de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe anual de seguimiento y evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.</p>