

VALPARAÍSO, 20 de noviembre de 2018

A S.E. EL  
PRESIDENTE DEL  
H. SENADO

Con motivo de la moción, certificado y demás antecedentes que tengo a honra pasar a manos de V.E., la Cámara de Diputados ha aprobado el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, correspondiente al boletín N° 12.008-13, del siguiente tenor:

PROYECTO DE LEY

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

1. Agrégase en el inciso cuarto del artículo 22, entre los vocablos “medios” e “informáticos”, la expresión “tecnológicos,”.

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 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.

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 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.

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.

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.

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 Capítulo, no podrá implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que le reconoce este Código al trabajador, en especial, en su remuneración.

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 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. 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.

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.

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

2. El lugar o los lugares 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, 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.

6. Los gastos asociados a los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos relacionados con 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, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del presente Código.

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, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 152 quáter 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 correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente. Adicionalmente, y

previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

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

Artículo 152 quáter 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.

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.

3. Agrégase el siguiente inciso final en el artículo 203:

“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.”.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Dentro de un año, contado desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o

teletrabajo, deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo.

Artículo segundo.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes 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.".

Dios guarde a V.E.

MAYA FERNÁNDEZ ALLENDE  
Presidenta de la Cámara de Diputados

MIGUEL LANDEROS PERKIĆ  
Secretario General de la Cámara de Diputados