PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA CÓDIGO DEL TRABAJO RESPECTO DE MODALIDAD DE TELETRABAJO, PRINCIPALMENTE EN ASPECTOS DE PROTECCIÓN, GARANTÍAS Y ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.

I. FUNDAMENTOS.

1. El teletrabajo: antes y después.

La pandemia que azotó Chile y el mundo desde el año 2020 en adelante, prolongó una alerta sanitaria por más de 3 años que se perpetúa hasta la actualidad. Las medidas de confinamiento y aislamiento ordenadas por la autoridad, obligaron a modificar gran parte de nuestras vidas, incluyendo también nuestros trabajos y rutinas. Así, según un estudio[1] elaborado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), durante el primer año de pandemia, **el 95,3% de las empresas en Chile implementó en algún porcentaje el teletrabajo**. Casi la mitad de dichas empresas lo hicieron de manera total, mientras que las restantes lo hicieron en modalidad mixta (48,6% contra 51,4% respectivamente).

Esta nueva realidad difirió radicalmente del escenario previo a la pandemia, en donde solo el 1% de los y las asalariadas trabajaban desde su casa[2]. El giro abrupto provocado por una pandemia mundial nos **obligó a reconfigurar nuestras dinámicas y relaciones laborales, acostumbradas a la casi total presencialidad.** La disrupción de la pandemia no estuvo exenta de una serie de dificultades, principalmente, dadas por la precariedad laboral provocada por una deuda de arrastre en nuestro país. Enfrentarse a la pandemia desde las cuarentenas y restricciones establecidas por la autoridad, **acrecentó esta precariedad: nos enrostró la feminización de la pobreza, la flexibilidad amparada bajo la "Ley Protección del Empleo" y la informalidad labora**l con cifras alarmantes y de retroceso. Sumado a lo anterior, se evidenció la falta de una institucionalidad capaz de fiscalizar el cumpliento de la -cuestionablemente insuficiente- normativa legal vigente, así como la aplicación del teletrabajo o de leyes como la "Ley de Protección del Empleo".

---

[1] ACHS (2020): "Teletrabajo en la Empresa Regional, Pequeña y Mediana".
[2] Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales de la Universidad Católica de Chile (2020): "Empleo en tiempos de COVID-19".

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 05-06-2023 12:14 VIRTUAL

En este escenario, la histórica tasa de cesantía en Chile, que había fluctuado entre 6% y 7%, en pleno 2020 alcanzó casi el 12%[3], implicando la pérdida o "suspensión"[4] de más de 1.200.000 puestos de trabajo. Más preocupante resulta este número cuando consideramos que esta cifra oculta casi el 30% de empleos informales existentes con anterioridad a la pandemia[5]. Tomando en cuenta esta realidad, algunos estudios señalan incluso la disminución de 2,5 millones de trabajos[6], lentamente recuperados a la actualidad[7].

Estas desalentadoras cifras que visibilizan la crisis y precariedad laboral en Chile deben ahora integrarse con la problemática del teletrabajo que devela aún más la desprotección de la clase trabajadora, especialmente de las trabajadoras de nuestro país .

2. Marco normativo: regulación actual.

Las primeras regulaciones internacionales sobre la modalidad de teletrabajo son de la década del '90 y casi 20 años después, dan lugar a las primeras regulaciones a nivel comparado en países de Latinoamérica[8]. En el último puesto, la normativa nacional recién reguló esta materia de manera más orgánica con la Ley N°21.220 desde su ingreso en el año 2018 hasta su publicación en 2020.

Una vez más, la regulación internacional y orientaciones normativas de la Organización Internacional del Trabajo adelantaron gran parte de su contenido. Hace más de veinte años, las primeras menciones a teletrabajo ya se habían abordado en el **Convenio 177 de 1996 sobre "trabajo a domicilio" de dicho organismo**[9]. En los mismos términos, la OIT elaboró una serie de documentos e insumos, tales como el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo de 2011, en donde muchas de sus recomendaciones fueron luego traspasadas a

[3] Datos del Banco Mundial, disponible en: https://datos.bancomundial.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=CL (fecha última de consulta: 17 de marzo de 2023).
[4] Las leyes N°21.227 y N°21.247 facultaron a empleadores a "suspender" el vínculo laboral en razón de la pandemia, aplicándose a más de 884.000 trabajadores y trabajadoras a diciembre de 2021, según reporte del Ministerio de Hacienda disponible en: https://acortar.link/z8ewj2 (fecha última de consulta: 17 de mayo de 2023).
[5] CIPER (2021): "Empleo en Chile: antes, durante y después de la pandemia". Disponible en: https://www.ciperchile.cl/2021/11/12/empleo-en-chile-antes-durante-y-despues-de-la-pandemia/ (fecha última de consulta: 17 de mayo de 2023).
[6] Ídem.
[7] Noticia respecto recuperación del empleo a índices prepandémicos: https://www.uc.cl/noticias/se-recupera-la-totalidad-de-empleos-perdidos-por-la-pandemia-y-tasa-de-ocupacion-sube-con-fuerza/ (fecha de consulta: 17 de mayo de 2023).
[8] Colombia es el primer país en regular el teletrabajo en el año 2008, le siguen Perú en 2015, Brasil en 2017 y en 2020, los países Paraguay, Argentina y Bolivia.
[9] Documento disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 (fecha última de consulta: 17 de mayo de 2023).

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 05-06-2023 12:14 VIRTUAL

la normativa chilena, con mayor o menor desarrollo y adecuación a nuestro panorama nacional.

Tratándose de nuestro ordenamiento jurídico, la tramitación de la denominada "Ley de Teletrabajo" inició por el controversial mensaje presidencial de Sebastián Piñera. La historia de la ley da cuenta del tono de esta iniciativa preguntándose: "*¿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?*"[10]. Sin embargo, una premisa que podría generar consensos, ocultaba una serie de desregulaciones que suponían un peligro para la protección del trabajo decente.

A mayor abundamiento, es menester resaltar una serie de dificultades e insuficiencias de esta normativa. En primer lugar, cabe recordar que dicha ley fue promulgada sin el acuerdo de las organizaciones sindicales, que fueron bastante críticas al momento de su tramitación. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) acusó que la ley amplía tácitamente la jornada legal, sin reconocer las horas extraordinarias[11]. En segundo término, esta ley asume falsa una simetría de condiciones entre empleador y trabajadores, cuando en realidad la legislación laboral se sustenta sobre la base de que no existe tal igualdad y se debe proteger a la parte más desfavorecida, las y los trabajadores, que están imposibilitados de negociar individualmente de manera equilibrada. En ese sentido, la ley contradice el derecho del trabajo, reiterando varias veces la idea de acuerdos individuales entre empleador y trabajador o trabajadora. En este sentido, la negociación individual de las condiciones laborales ha sido asimilada a una imposición del empleador en base a la primacía de la realidad.

Otro punto relevante es respecto a los derechos colectivos de los y las trabajadoras, que podrían suponer algún grado de equilibrio ante lo ya mencionado, no obstante quedaron inadecuadamente resguardados, lo que se agrava además por las dificultades para la asociatividad de trabajadores y trabajadoras que se desempeñan desde sus hogares, muchas veces sin siquiera conocer a sus pares que realizan misma o funciones similares. Pues bien, la Ley de Teletrabajo establece el deber del empleador de informar la existencia de sindicatos en la empresa, pero se produce un vacío legal al no disponer de una norma

[10] Extracto del mensaje presidencial de fecha 8 de agosto de 2018. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/ (fecha última de consulta: 17 de mayo de 2023).

[11] CUT (2020) https://cut.cl/cutchile/2020/03/25/covid-19-cut-califica-como-erratica-nueva-ley-que-regula-el-teletrabajo-y-denuncia-que-atenta-contra-la-jornada-laboral-ordinaria/ (fecha última de consulta: 24 de mayo de 2023).

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 05-06-2023 12:14 VIRTUAL

que garantice la comunicación efectiva entre los trabajadores en modalidad teletrabajo y las organizaciones sindicales, lo que ha sido ampliamente denunciado por organizaciones sindicales que han transitado a representar trabajadoras y trabajadores en esta modalidad.

En retrospectiva, **podría inferirse que los verdaderos objetivos que siguió esta regulación sacaron provecho del escenario de crisis en que fue aplicada**, sendo aprobada con diversas deficiencias y riesgos laborales para su implementación. Por esta razón, urge la revisión y actualización de la regulación de teletrabajo, en torno a las problemáticas que a continuación se desglosan.

Para terminar este apartado, quisiéramos también resaltar dos cuestiones: primero, la importancia de adoptar la normativa internacional, pudiendo ser un momento oportuno para la discusión de la ratificación del Convenio 177 de la OIT, aún no suscrito por Chile. Y seguido de eso, que **el teletrabajo no es la solución a la crisis de cuidados ni debe entenderse como tal por diversas razones**, pero principalmente porque se trata una modalidad de trabajo alternativo a la que sólo es posible acceder a una porción muy minoritaria de las y los trabajadores.

3. Problemáticas: legislar en crisis, teletrabajar en normalidad.

El día 3 de marzo de 2020 se confirmó el primer caso de COVID en nuestro país. Tras pocas semanas y ante un inminente peligro sanitario, este hecho provocó la acelerada implementación de restricciones a la movilidad ocasionando que las empresas y empleadores en Chile tuvieran escaso margen para adaptarse a los desafíos del aislamiento.

Según un estudio de CADEM del año 2020[12], antes de la pandemia sólo el 26% de las empresas disponía de la modalidad de teletrabajo. Por tal, un 72% de las personas encuestadas declaró que sus empresas no estaban preparadas para el teletrabajo al declararse la pandemia.

Así, el establecimiento de la modalidad de teletrabajo conlleva una serie de problemáticas que nuestra legislación, en tiempos de crisis, intentó abordar con la aceleración de la tramitación de la Ley N° 21.220, cuya mensaje presidencial data de 2018 pero que fue publicada en el preámbulo de la crisis, en marzo de 2020. A más de 3 años de su

[12] CADEM y Deloitte (2020): “Empresas y trabajadores en crisis COVID-19”.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-06-2023
12:14

implementación, el diagnóstico es claro: existen una serie de falencias que fueron advertidas principalmente desde los y las trabajadoras durante la tramitación de la ley y que, con posterioridad a su implementación, han sido ampliamente expuestas en espacios institucionales, mesas de diálogo[13], en la doctrina laboralista, ante la Dirección del Trabajo y judicializada en los tribunales laborales.

Pese al consenso en el diagnóstico y problematización, **no es posible avanzar en la protección de las trabajadoras y trabajadores con la actual legislación e institucionalidad**. Las limitadas facultades y escasos recursos de los órganos fiscalizadores no dan respuesta a las necesidades planteadas por los y las trabajadoras. Nuestro trabajo colegistativo con diversas organizaciones sindicales y sociales ha expuesto la problemática y la urgencia de legislar en torno a ella, más aún, tomando en consideración la predominancia de mujeres trabajadoras y al mismo tiempo, cuidadoras, quienes deben intentar conciliar su vida laboral, familiar y laboral, abrumadas por una legislación que agobia e invisibiliza las labores de trabajo femenino y cuidado.

La necesidad de legislar se hace más patente aún, si la modalidad de teletrabajo promete mantenerse, o al menos, compatibilizarse en ciertos rubros y escenarios, ya sea por conveniencia de la relación laboral, por ventajas de una o ambas partes o por compatibilización de la vida familiar y personal. La postura mayoritaria, tanto de empleadores como de trabajadores y trabajadoras, pareciera ser perpetuar los beneficios del teletrabajo: i) desde el empleador, un 75% de empresas u organizaciones que han implementado el teletrabajo, señala que lo mantendrá post pandemia en alguna medida. De esta manera, un 63% lo implementará algunos días de la semana (modalidad híbrida) y 12% lo implementará todos los días de la semana. Solo el 8% de las empresas dictaminó el retorno total a la presencialidad[14]. Por su parte, ii) desde los y las trabajadoras, también existe una preferencia por alternativas a la presencialidad, principalmente en formato híbrido: una encuesta[15] determinó que hasta un 92% de las personas en Chile quisiera que sus trabajos sean, al menos, parcialmente remotos después de la pandemia.

Por último, es de suma relevancia enfatizar en la feminización de la modalidad teletrabajo y de su mayor precarización. Son mayoritariamente las mujeres quienes se desempeñan

[13] Ministerio del Trabajo (2023): “Informe de Acompañamiento. Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materias de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral” elaborado por la Unidad de Transversalización de Género, Subsecretaría del Trabajo.
[14] Consulta Randstad (2020): “Mantención de teletrabajo y nuevas contradicciones”.
[15] Boston Consulting Group (BCG) y The Network (2021): Decoding Global Talent.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-06-2023
12:14

laboralmente desde sus hogares en un 27% versus un 15% de los hombres[16], advirtiendo el peligro que detenta la eventual relegación al hogar, así como la acumulación de jornadas no remuneradas de labores domésticas y de cuidado, a aquellas laborales reconocidas, con sus potenciales riesgos asociados a la conciliación, así como a la salud mental.

II. IDEA MATRIZ.

El objeto del presente proyecto de ley es establecer una serie de modificaciones a la regulación actual de teletrabajo con la finalidad de **dotar de mayor protección a las y los trabajadores acogidos a la modalidad de teletrabajo**, para efectos de contribuir a **mejorar sus condiciones laborales, garantizar sus derechos sindicales, así como conciliar la vida laboral, personal y familiar**.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO.

Este proyecto de ley incorpora modificaciones a la regulación del Capítulo IX "Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo" que está contenido en el Título II "Contratos Especiales" del Libro I del Código del Trabajo, artículos 152 quáter G y siguientes.

1. Artículo 152 quáter I: Sobre reversibilidad de la modalidad de teletrabajo y limitación a la voluntad unilateral de las partes.

La reversibilidad se entiende como el derecho que tienen las partes de volver a las condiciones de trabajo presenciales, pero la ley distingue dos situaciones según el momento en que se haya determinado la modalidad de teletrabajo:

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

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

Es decir:

[16] OIT (2020): "Panorama Laboral 2020: América Latine y el Caribe", p. 91

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-06-2023
12:14

- Si la modalidad de teletrabajo fue establecida al inicio de la relación laboral, en tal caso, invertir a la presencialidad requiere acuerdo mutuo de las partes.
- Por el contrario, si fue adoptada con posterioridad al inicio de la relación laboral, en tal caso, retornar a las condiciones presenciales puede ser por voluntad unilateral, ya sea del empleador o del trabajador y trabajadora.

En este último caso, se exije un aviso por escrito con un **plazo acotado de 30 días**, el cual, para el caso de las y los trabajadores, en muchas ocasiones resulta ser **insuficiente para efectos de planificar otras responsabilidades y labores** que se concilien con la presencialidad, tales como:

- Cuidados de otras personas, por ejemplo, ingresos, salidas y en general, jornadas escolares niños, niñas y adolescentes, en coordinación con el otro progenitor o progenitora, u otras redes de apoyo.
- Pasajes de retorno al lugar donde se desempeñan las labores presenciales. .
- Celebración de actos y contratos que permitan el retorno presencial, tales como nuevos contratos de arrendamiento o coordinación de traslados.

Además del tiempo insuficiente, consideramos que la teoría de los derechos adquiridos, ampliamente aceptada por la doctrina y ratificada por la jurisprudencia nacional, debe plasmarse también en el vínculo laboral existente respecto de quienes ya laboran en modalidad de teletrabajo. Así, **la voluntad unilateral debería además estar motivada,** contando con suficiente fundamento y razonabilidad de manera tal que no afecte los derechos y beneficios con los que ya cuenta el teletrabajador o trabajadora.

Por último, tomando en consideración que la voluntad del empleador no es simétrica respecto de la voluntad del trabajador o trabajadora, resulta atentatorio contra la autonomía de la voluntad y libertad contractual que se equiparen ambas partes de la relación laboral para efectos de decidir una modificación contractual. En virtud de ello, resulta necesario **conceder a la organización sindical -en caso de existir-, la facultad de representar al trabajador o trabajadora**, que se exprese en un mayor equilibrio y poder de negociación y así asegurar, una voluntad exenta de vicios del afiliado o afiliada.

En síntesis, la primera modificación propuesta contempla una modificación al artículo 152 quáter I en tres aspectos:

1.1. Un aumento en el plazo del aviso de cualquiera de las partes, de 30 a **60 días**.

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-06-2023
12:14
VIRTUAL

1.2. Que **se informen las razones** por las cuales se retorna a la presencialidad, las cuales no podrá importar menoscabo del trabajador o trabajadora conforme al artículo 12 del mismo Código del Trabajo.
1.3. En caso de existir organizaciones sindicales, el retorno a la presencialidad, así como cualquier otro acuerdo sobre teletrabajo entre trabajador o trabajadora y su empleador, deberá contar con la **ratificación de dicha organización sindical, la que podrá solicitar todos los antecedentes del caso para asegurar el cumplimiento de la norma**. De esta manera, se limitan las posibilidades de abuso cuando exista organización colectiva.

2. Artículo 152 quater L: precisión de las expresiones "equipos, herramientas y materiales".

No cabe duda sobre la vital relevancia que tiene la tecnología y los dispositivos electrónicos para un óptimo desempeño del teletrabajo. Así, cualquier ausencia, desperfecto o deterioro de dichos artículos, equipos o implementos devienen en menor productividad o derechamente, en el incumplimiento de las labores.

De esta manera, la entrega y facilitación de las condiciones materiales para el ejercicio del trabajo se vuelve una obligación del empleador, en virtud de la protección de las remuneraciones contenida en el artículo 58 del Código del Trabajo, el que prohíbe la deducción, reducción o compensación por elementos imprescindibles del trabajo, tales como luz o uso de herramientas.

Nuestra regulación actual contempla en el artículo 152 quáter L la obligación específica para el empleador de proporcionar "*Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal*." Adicionalmente, dicha norma jurídica ha sido desarrollada por pronunciamientos de la Dirección del Trabajo que precisan un criterio de razonabilidad y suficiencia de tales costos[17].

Pese a que la norma es clara en su sentido teleológico por cuanto busca eximir de costos al trabajador o trabajadora, en la práctica, **la interpretación de la norma queda entregada al empleador.** El contenido de las expresiones "equipos, herramientas y materiales para el trabajo", así como "los costos de operación, funcionamiento y mantención" es determinado unilateralmente por el empleador, no pudiendo el trabajador o trabajadora consensuar sobre

[17] Dictamen 258/3 de 22 de enero de 2021 y Ordinario 1197 de 5 de abril de 2021, ambos de la Dirección del Trabajo.

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 05-06-2023 12:14 VIRTUAL

cuáles serán los ítem financiados o sus costos: la Dirección del Trabajo ha señalado que es una cuestión casuística, cuya discrepancia debe ser resuelta jurisdiccionalmente[18].

En virtud de ello, el presente proyecto de ley busca **explicitar, de manera no taxativa, cuáles serían contenidos mínimos de los supuestos normativos del artículo 152 quáter L)**, señalando por una parte, un monto reajustado de asignación por concepto de acceso a internet, aumento de costos de la luz, así como pago o suscripciones a plataformas, software, bases de datos utilizadas, entre otras aplicaciones o herramientas utilizadas en el teletrabajo.

Para cumplir este cometido, se modifican dos artículos de la actual legislación:
2.1. Por una parte, en el artículo 152 quáter L) se **establece un listado abierto** de cuáles serían equipos, herramientas y materiales utilizados en la modalidad de teletrabajo. Dentro de esta lista, **se explicita el costo asociado por acceso a internet y luz**, estableciendo una asignación con un monto mínimo de 1 UTM.
Además, se explicita que todo tiempo no trabajado producto de causas involuntarias al trabajador o trabajadora tales como, fallas en el servicio de internet, desperfectos de equipos o el tiempo que dure una mantención, se imputará a la jornada laboral, sin posibilidad de descontar la remuneración.
2.2. Por otro lado, en el artículo 152 quáter K) se incorpora una **nueva cláusula del contrato de trabajo relativa a la determinación de los costos** del artículo anterior, debiendo pagar dichos costos mediante una asignación que debe ser reajustable, razonable y suficiente.

3. <u>Artículos 152 quáter M y 152 quáter N: Obligación de registro y carga de la prueba de los deberes de información del empleador.</u>

Por último, los artículos 152 quáter M y 152 quáter N, establecen una serie de deberes relativos a la entrega de información sobre asociatividad, comunicación de medidas de seguridad, así como capacitación sobre el teletrabajo y riesgos asociados a él.

3.1. Información sobre condiciones de seguridad y salud, riesgos
Primero, el artículo 152 quáter M inciso segundo establece que: "*el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de*

[18] Ordinario 1725 de 25 de junio de 2021 de la Dirección del Trabajo, p. 14.

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 05-06-2023 12:14 VIRTUAL

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."

En el mismo tono e inmediatamente después, el artículo 152 quáter N continúa indicando que "*Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente."* El inciso segundo del mismo artículo prosigue "*Adicionalmente, (...) 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*."

3.2. Información sobre existencia de organizaciones sindicales.

Actualmente, el mismo artículo 152 quáter N) en su inciso tercero mandata a que "*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 (...)*."

Pese a la existencia de estos dos artículos y al deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, múltiples testimonios de organizaciones sindicales han denunciado la **inexistencia o inadecuado cumplimiento de tales deberes** por parte del empleador, dado que nuestra legislación **no establece mayores formalidades o requisitos** para verificar que estas informaciones sean efectivamente recibidas. Incluso, se han constatado casos en que el empleador entiende cumplido este deber entregando anexos de contrato o documentos simples que exige suscribir al trabajador y trabajadora, sin una lectura cabal ni pormenorizada, solicitando que manifieste su conformidad con la entrega de información no realizada, lo cual, a lo menos, nos induce a una falsificación ideológica de documentos.

Así, el objetivo buscado en este apartado es **establecer formalidades probatorias**, que por una parte garanticen el efectivo cumplimiento de este deber y por otra, constituyan eventuales fuentes de prueba en caso de cualquier evento adverso y/o búsqueda de responsabilidad ante infracciones, especialmente respecto de medidas de seguridad en el trabajo. A su vez, establecer una **presunción que derive en una carga probatoria para el empleador**, en cuanto señale que de no poder acreditar el cumplimiento de este deber, se presumirá la infracción a estas normas.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-06-2023
12:14

Por último, tratándose del deber de información sobre existencia y constitución de organizaciones sindicales, se propone **ampliar su contenido a:**

- **Por una parte, los medios de contactos institucionales**, con el objetivo de que el trabajador o trabajadora no solo sepa la existencia de sindicatos, sino también facilitar su acceso o cercanía a ellos.
- A su vez, que **el empleador proporcione los datos de contacto del trabajador o trabajadora, que así lo consienta informadamente**, a los sindicatos existentes en dicha empresa.

Tratándose de estos dos puntos a regular, se establece la consideración del incumplimiento de esta obligación como una práctica antisindical, agregándose una mención en el mismo artículo 152 quáter N y en el catálogo de prácticas antisindicales del artículo 289 del mismo Código.

4. De la jornada laboral y su exclusión

Actualmente, el artículo 152 quáter J) establece diversas consideraciones respecto de la jornada de las y los teletrabajadores. Primero, señala la posibilidad de establecer modalidades completas de teletrabajo, así como jornadas híbridas. En segundo lugar, que el teletrabajo está sujeto a las reglas generales de jornada pero con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo, estableciendo la obligación "**cuando corresponda**" -decisión que queda al arbitrio del empleador- de costear un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia.

El mismo artículo establece la posibilidad de pactar que el o la teletrabajadora administre libremente la distribución de su jornada de acuerdo a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, pero acto seguido, establece una medida que desdibuja lo anterior, a la vez que establece lo que se ha transformado en norma: **exclusión de jornada** para quienes trabajan a distancia. Esta situación es especialmente delicada, no sólo porque Chile está transitando hacia una reducción de jornada a 40 horas que sería inaplicable para la inmensa mayoría de quienes trabajan, sino porque los abusos históricos de esta cláusula contractual se intensifican por los problemas de asociatividad que ya hemos detallado, y por las dificultades que nuestra institucionalidad ofrece para su fiscalización. La única garantía de descanso para ambos casos es el derecho a desconexión de 12 horas continuas en un lapso de 24 horas, lo que también se ha transformado en una materia de difícil fiscalización pero que diversas organizaciones sindicales han denunciado como "letra muerta".

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-06-2023
12:14
VIRTUAL

Para resolver estas problemáticas de jornada para el teletrabajo, se propone eliminar la exclusión de jornada para teletrabajadoras y teletrabajadores, salvo para quienes presten servicios como gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración, evitando con esto abusos difíciles de pesquisar como los que se han experimentado durante los últimos años. Adicionalmente, **se considera un derecho la libre administración de la distribución de la jornada para quienes tengan a su cargo menores de 14 años o personas con dependencia severa**. Finalmente, se hace obligatoria la implementación de un mecanismo fidedigno de registro para controlar jornada ordinaria y extraordinaria, así como derecho a desconexión, lo que dialoga armónicamente con lo establecido en el nuevo artículo 33 del Código del Trabajo, que establece el deber del empleador de controlar la asistencia, y que esto sea posible a través de un sistema electrónico de registro.

IV. TEXTO DEL PROYECTO DE LEY.

Artículo 1. "Introdúcense en el artículo 152 quáter I del Código del Trabajo, las siguientes modificaciones:

1) Intercálese entre el vocablo "por escrito a la otra" y "con una anticipación", las expresiones "**e informando de los motivos fundados de esta decisión, los que en cualquier caso, no podrá importar el menoscabo del trabajador o trabajadora** conforme al artículo 12 del presente Código", seguido de una coma.
2) Reemplázase la expresión "treinta" por "**sesenta**".
3) Agréguese un tercer inciso del siguiente tenor: "En cualquier caso, tratándose de trabajadoras y trabajadores afiliados a sindicatos, dicha organización sindical tendrá la facultad de representar la modificación de los incisos precedentes, así como cualquier otra que pudiera afectar las condiciones y derechos establecidas a favor del trabajador o trabajadora".

Artículo 2. Incorpórese incisos segundo y tercero al artículo 152 quáter L del Código del Trabajo del siguiente tenor: "Se entenderán como equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, entre otras, todos aquellos **dispositivos electrónicos, uso de plataformas, aplicaciones, bases de datos o suscripciones necesarias** para el desempeño confortable de las labores, así como implementos necesarios tales como escritorio y sillas. A su vez, se entenderá como costos de operación el servicio de conexión a internet y luz, el que deberá ser pagado mediante una **asignación no menor a 1 UTM**.

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-06-2023
12:14

En todo caso, el tiempo no trabajado producto de causas involuntarias al trabajador o trabajadora tales como, cortes de energía, fallas en el servicio de internet, desperfectos de equipos o el tiempo que dure su mantención, se imputará íntegramente a la jornada laboral y sin descuento alguno a la remuneración."

Artículo 3. Incorpórese número 7 en el artículo 152 quáter K del Código del Trabajo del siguiente tenor: "**Determinación del pago de una asignación equivalente a los costos** señalados en el artículo 152 quáter L de este Código. Dicha asignación deberá ser **reajustable, razonable y suficiente** conforme a los gastos ordinarios y extraordinarios requeridos por el trabajador o trabajadora."

Artículo 4. Intercálese en el artículo 152 quáter M inciso segundo del Código del trabajo, entre "comunicará" y "al trabajador" la frase "***por escrito, de forma efectiva*** *y asegurándose de su comprensión*".

Artículo 5. Incorpórense al artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, las siguientes modificaciones:

1) Intercálese, en el inciso primero, entre el vocablo "**por escrito**" y "al trabajador", la expresión "y **efectiva**".
2) Agreguése, en el inciso segundo, a continuación de "la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores", una coma y la frase "así como **sus medios de contacto actualizados, incluyendo teléfonos de la directiva y correo electrónico**. A su vez, el empleador deberá solicitar autorización por escrito a las y los trabajadores para proporcionar sus **datos de contacto a las organizaciones sindicales vigentes,** información que deberá entregar en el plazo máximo de 30 días corridos a las organizaciones, cuando los trabajadores así lo consientan informadamente. El incumplimiento de esta obligación será considerado como **práctica antisindical**", seguido de un punto seguido.
3) Agréguese un inciso cuarto del siguiente tenor: "Respecto de los deberes de información y/o comunicación señalados en los incisos precedentes, el empleador **deberá acreditar su cumplimiento efectivo y oportuno, asegurando la cabal comprensión de la información** entregada. En caso de no contar con registros, se presumirá la infracción a dicho deber".

Artículo 6. Incorpórese una letra j) al artículo 289 del Código del Trabajo, del siguiente tenor: "j) El incumplimiento a los deberes de entrega de información, por parte del

OFICINA CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS CHILE 05-06-2023 12:14 VIRTUAL

empleador al trabajador o trabajadora que establece el artículo 152 quáter N) de este Código."

Artículo 7. Incorpórese las siguientes modificaciones al actual artículo 152 quáter J del Código del Trabajo:

1) En el inciso segundo, a continuación de "el presente artículo" y hasta el final del inciso, reemplácese por: "El empleador **siempre** deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de **teletrabajo** a distancia **y del ejercicio del derecho a desconexión**, conforme a lo prescrito en el artículo 33.
2) En el inciso tercero, agrégase a continuación del punto seguido, lo siguiente: "Para el caso de teletrabajadoras o teletrabajadores que **ejerzan labores directas de cuidado no remunerado de un menor de 14 años que se encuentre a su cargo,** o, en general de cualquier **persona dependiente de forma permanente o transitoria,** está alternativa de distribución será comprendida como un **derecho del trabajador o trabajadora,** sin perjuicio de la obligación de cumplimiento de jornada.
3) En el inciso cuarto, incorpórese entre la expresión "las partes" y "podrán acordar", la palabra "**solo**" y a continuación de "artículo 22", agréguese "cuando se trate de gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración".
4) En el inciso cuarto, a continuación del punto seguido, reemplácese la expresión "Sin embargo" por "**En cualquier caso**".
5) En el inciso seis, incorpórese a continuación de "veinticuatro horas", la siguiente frase: "tiempo que deberá quedar consignado en el respectivo **sistema de registro electrónico**", seguido de punto seguido.
6) En el mismo inciso seis, a continuación de "feriado anual de los trabajadores", agréguese la frase "**ni durante el periodo que comprende el derecho a desconexión, incluso a pretexto de realizar la tarea encomendada durante la jornada**", seguido de punto aparte.

FIRMA

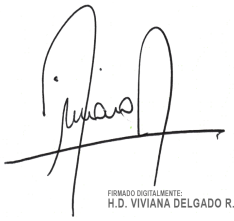
H. D. ANDRÉS GIORDANO SALAZAR

OFICINA VIRTUAL
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-06-2023
12:14

OFICINA
CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-06-2023
12:14
VIRTUAL



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANDRES GIORDANO S.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. VIVIANA DELGADO R.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. ANA MARIA GAZMURI V.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. MAITE ORSINI P.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. DANIELA SERRANO S.



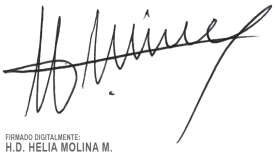
FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GAEL YEOMANS A.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. CLAUDIA MIX J.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. GONZALO WINTER E.



FIRMADO DIGITALMENTE:
H.D. HELIA MOLINA M.

OFICINA
CAMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS
CHILE
05-06-2023
12:14
VIRTUAL