

**Minuta**  
**Proyecto de ley que regula el trabajo a distancia**  
**Asuntos públicos e-press 23 de marzo**

---

### Contexto

La propagación del COVID-19, obligó al Gobierno a acelerar la tramitación del proyecto de ley que regula el trabajo a distancia, luego de varios meses de inactividad sobre esta iniciativa. Así, la semana del 16 de marzo, el proyecto pasó rápidamente desde su segundo al tercer trámite, quedando en condiciones de ser votado por la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, que este lunes recomendó aprobar el proyecto de ley.

### Datos generales

**Título:** Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

**Tipo de proyecto:** Mensaje.

**Autores:** Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Estado:** Despachado por el Congreso.

### Aspectos centrales del PDL

1. El proyecto crea un nuevo capítulo en el Código del Trabajo referido al teletrabajo y trabajo a distancia, estableciendo que el trabajador y el empleador podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El proyecto establece el derecho a la desconexión de las y los empleados por al menos 12 horas continuas en un plazo de 24 horas. Además, permite que el trabajo se realice fuera de las instalaciones de la empresa, ya sea en el domicilio del trabajador o en otro lugar determinado por ambas partes.
3. Se entenderá por trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
4. En tanto, se entenderá por teletrabajo los servicios prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
5. La iniciativa establece que quienes se desempeñen bajo esta modalidad, tendrán todos los derechos individuales y colectivos y no podrán implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que le reconoce el Código del Trabajo, en especial, en su remuneración.
6. Se permite que el teletrabajo sea toda la jornada o parte de ella y los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo deberán ser entregados por el empleador. Así, se precisa que el trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad y que los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.
7. Asimismo, se señala que 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.
8. La aplicación de ambas modalidades y su continuidad deberá ser siempre acordada por ambas partes y no podrá implicar, en ningún caso, un menoscabo a los derechos que le

reconoce el Código del Trabajo al trabajador o trabajadora, en especial, en su remuneración.

9. Una de las modificaciones del Senado tiene relación con disminuir el tiempo para ejercer el derecho a retracto. La norma aprobada por la Cámara señalaba que cuando 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 de tres meses. Esto fue modificado a un mínimo de treinta días.
10. Durante el segundo trámite en el Senado, también se estableció que, así como representantes de las mutualidades deben solicitar la autorización del empleador para fiscalizar el lugar del teletrabajo, por recomendación de la OIT se estableció que el empleador siempre requerirá la autorización del trabajador o trabajadora o de un tercero, para esta visita.
11. Por otro lado, se garantizó que con el fin de fomentar relaciones interpersonales entre sus trabajadores, la o el teletrabajador siempre tendrán permitido el acceso a la empresa. Además, el empleador debe garantizar que el trabajador participe de toda actividad colectiva, siendo incluso de cargo de este el traslado para aquello.

### **Críticas al proyecto de ley**

- El abogado de la Universidad de Chile, José Luis Ugarte, experto en Derecho Laboral, sostiene que el teletrabajo es algo que está regulado desde el año 2001, por el gobierno de Ricardo Lagos, por lo que esta iniciativa no vendría a regularizar nada nuevo. Asegura que “no hay estudios en Chile serio sobre las ventajas y desventajas del teletrabajo. Es pura especulación del más bajo nivel”.
- El sociólogo de la Universidad de Chile, Benjamín Sáez, señala que, a diferencia de países desarrollados, los organismos fiscalizadores en Chile no funcionan. Por lo que el denominado “mutuo acuerdo”, implica la imposición de las condiciones del empleador por sobre el trabajador.
- El secretario general de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Nolberto Díaz, manifestó su rechazo a este tipo de iniciativas. Asegura que sólo apuntan a precarizar los derechos de las personas y beneficiar a los empresarios. Dijo que así están abaratando costos en empleabilidad.
- Enrique Paris, decano de la facultad de Economía y Negocios de la Universidad Santo Tomás, afirmó que “estamos bastante poco preparados (...) Tenemos una legislación para el sector privado bastante débil. Hay una ley de 2001 y posteriormente la reforma laboral de 2017 que se avanzó un poco en eso, pero son pocas las empresas privadas que tienen teletrabajo. En el sector público la experiencia también es reducida”.
- Si bien la mayoría de la Comisión de Trabajo respaldó el proyecto en tercer trámite, la diputada Karol Cariola (PC) rechazó la recomendación porque considera que la iniciativa debería tener un carácter transitorio acotado a la coyuntura. “No estamos disponibles a que esto sea una forma de precarización de las y los trabajadores”, señaló.

### **Cómo implementar esta modalidad**

- María Jesús García-Huidobro, gerenta de marketing de Laborum.com, señala que para poder desarrollar el trabajo a distancia con éxito, las compañías trabajen en base a objetivos semanales:
  - ☐ Antes de implementar el teletrabajo se puede desarrollar una reunión en la que se expongan los pendientes y las urgencias de cada equipo.

- ❑ Además, es clave una organización con horarios y tiempos de los trabajadores que estén en su casa.
- ❑ Se pueden agendar videollamadas para ir evaluando el rendimiento e ir actualizando las tareas que correspondan.

### **Transitorios e implementación**

Dentro de los artículos transitorios del proyecto y considerando la realidad que afecta al país debido al aumento de Covid-19, el Senado modificó la fecha de entrada en vigencia de la norma estableciendo que será el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, cambio que también respaldó la Cámara.

Además, la propuesta considera que el Consejo Superior Laboral, al cumplirse un año de la entrada en vigencia de la ley, deberá desarrollar un informe sobre la implementación y aplicación de la ley.