



## **Historia de la Ley N° 21.220**

Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia

## **Nota Explicativa**

Esta Historia de Ley ha sido construida por la Biblioteca del Congreso Nacional a partir de la información disponible en sus archivos.

Se han incluido los distintos documentos de la tramitación legislativa, ordenados conforme su ocurrencia en cada uno de los trámites del proceso de formación de la ley.

Se han omitido documentos de mera o simple tramitación, que no proporcionan información relevante para efectos de la Historia de Ley.

Para efectos de facilitar la revisión de la documentación de este archivo, se incorpora un índice.

Al final del archivo se incorpora el texto de la norma aprobado conforme a la tramitación incluida en esta historia de ley.

## ÍNDICE

<b>1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados</b> .....	3
1.1. Mensaje .....	3

## Mensaje

## 1. Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados

### 1.1. Mensaje

Fecha 08 de agosto, 2018. Mensaje en Sesión 57. Legislatura 366.

*Esta Historia de la Ley fue publicada con los documentos disponibles a la fecha de publicación de la ley*

MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA.

---

Santiago, 08 de agosto de 2018.

MENSAJE N° 071-366/

A S.E. LA PRESIDENTA DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS.

Honorable Cámara de Diputados:

En uso de mis facultades constitucionales, tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

#### I. ANTECEDENTES

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

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

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

Cabe considerar que si bien para nuestro país esto supone una innovación, a nivel internacional nos estamos acercando a un sistema de trabajo ya incorporado en otros países, incluyendo países desarrollados y países de la región con realidades similares a la chilena. Así, actualmente Colombia, España, Suecia, Dinamarca, Países Bajos, Estonia, Reino Unido, Portugal, Eslovenia, Francia, Hungría, Italia, Alemania, entre otros cuentan con esta modalidad de trabajo. Ya en el año 2000, la Unión Europea, a través de la Cumbre de Lisboa, promovió la formación de un "Grupo de Alto Nivel para que evaluara las oportunidades y los desafíos de las relaciones laborales en un entorno cambiante, con el objetivo de identificar los elementos o factores que podrán transformarse para prevenir problemas y gestionar adecuadamente el cambio". Dicha cumbre dio origen al Acuerdo Marco sobre Tele Trabajo.

Nuestra actual legislación laboral reconoce el trabajo a distancia, de conformidad a las modificaciones que la ley N°

## Mensaje

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

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

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

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

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

## II. OBJETIVO

### 1. Modernización

Nuestra legislación laboral tiene un importante desafío: adaptarse a la nueva realidad del mercado, las necesidades y motivaciones de sus trabajadores; y, a la vez, generar nuevas oportunidades laborales. Sabemos lo complejo que resulta que la legislación avance al mismo paso que el mercado laboral, sin embargo, es nuestro deber como Gobierno hacer nuestro mayor esfuerzo para acortar dicha brecha.

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

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

### 2. Incorporación al mercado laboral

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

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

## Mensaje

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

### 3. Corresponsabilidad parental

Otro de los efectos positivos de esta medida es potenciar el cambio cultural que los tiempos actuales nos exigen en materia de responsabilidad parental. La construcción de un país más justo e inclusivo nos exige que dicha responsabilidad sea compartida: dejemos de hablar de responsabilidad y demos paso a la “corresponsabilidad parental”. De esta manera permitiremos a padres y madres participar activamente de la vida familiar sin que eso signifique dejar de lado el desarrollo profesional de uno u otro, logrando un equilibrio en la familia, base de toda sociedad.

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

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

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

### 4. Empleo sustentable

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

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

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

En el caso de Chile, el trabajo a distancia permitirá un ahorro significativo en los tiempos de traslado, por lo que con esta nueva normativa mejorará considerablemente la calidad de la vida familiar y social de las personas. Al no tener que perder dos o más horas diarias de traslado en ciudades de mayor densidad poblacional, los trabajadores pueden dedicar dicho tiempo a una convivencia más sana y fluida con los suyos, o bien en actividades de índole deportiva favoreciendo una vida más sana, o en actividades de ocio, según las propias personas elijan.

### 5. Protección laboral

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

## Mensaje

comprometido.

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

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

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

### III. CONTENIDOS DE LA INICIATIVA

#### 1. Concordancias

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

#### 2. Modalidad de trabajo a distancia

Bajo un nuevo capítulo en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, se desarrollan las regulaciones del trabajo a distancia básicamente sobre las siguientes materias:

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

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

c) El proyecto que se propone mantiene la exclusión de límites a la jornada de trabajo para los trabajadores a distancia. Sin embargo, las partes podrán acordar una jornada limitada cuando la naturaleza de los servicios así lo permita; en estos casos el trabajador podrá distribuir libremente su jornada de trabajo, debiendo el empleador, a su costo, implementar un sistema adecuado para el control de los referidos límites.

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

#### 3. Higiene y seguridad

## Mensaje

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

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

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

### 4. Obligación de registro

Finalmente, en lo pertinente a las normas permanentes del proyecto, se establece la obligación del empleador de registrar el acuerdo de trabajo a distancia en la Dirección del Trabajo, a fin de permitir una adecuada fiscalización. Por su parte, la Dirección del Trabajo deberá remitir dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al respectivo Organismo Administrador del seguro de la ley N° 16.744.

### 5. Normas transitorias

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

- a) La ley entrará en vigencia a contar del mes subsiguiente al de la dictación del reglamento que fije las condiciones de higiene y seguridad específicas en las que se podrá desarrollar esta modalidad de contratación.
- b) En segundo término, el articulado transitorio señala un plazo de un año contado desde la entrada en vigencia de la ley para que las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios en alguna modalidad a distancia puedan adecuar sus contratos de trabajo a la normativa legal aprobada.

En mérito de las consideraciones expuestas, someto a vuestra consideración el siguiente

#### PROYECTO DE LEY:

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

- 1) Agrégase en el inciso 4 del artículo 22 la expresión “tecnológicos,” con anterioridad a la palabra “informáticos”.
- 2) Incorpórase el siguiente Capítulo VIII, en el Título II del Libro I:

#### “CAPÍTULO VIII

#### DEL TRABAJO A DISTANCIA

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

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



## Mensaje

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) Indicación expresa que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia;
- 2) El lugar o los lugares acordados con la empresa desde donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado la modalidad del inciso tercero del artículo 152 quáter;
- 3) El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia, el cual podrá ser indefinido, por un tiempo determinado, o bien durante ciertos períodos del año;
- 4) Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, los que no podrán vulnerar los derechos fundamentales de este último;
- 5) La determinación de la propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios pactados. Asimismo, se deberán consignar las condiciones físicas y técnicas de restitución de aquellos elementos que sean de propiedad de la empresa;
- 6) Los gastos, costos de operación, mantenimiento y reparación relacionados a esta modalidad de trabajo que serán de cargo del empleador, los que no constituirán remuneración para todos los efectos legales;
- 7) La circunstancia de haberse acordado que el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades, conforme al inciso segundo del artículo 152 quáter B.

## Mensaje

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.

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

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

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el hogar u otro lugar único y determinado acordado por ellas, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de higiene y seguridad que el puesto de trabajo debe cumplir conforme al inciso anterior y verificará el cumplimiento de dichas condiciones al inicio de la prestación de los servicios bajo esta modalidad, estando facultado, cuando lo estime necesario, para realizar una inspección presencial del mismo, previo consentimiento del trabajador. Para estos efectos, el empleador podrá requerir la asesoría técnica en materia preventiva del respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.

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

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

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

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

## ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

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

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE

Presidente de la República

NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ

Ministro del Trabajo y Previsión Social

[Informe Financiero](#)