

**COMPARECENCIA DE LA SRA. CARMEN BUENO, ESPECIALISTA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SR. HUMBERTO VILLASMIL PRIETO, ESPECIALISTA EN NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES DE LA OIT, ANTE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS QUE ESTUDIA EL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA**

**SUMARIO**

- I. ADVERTENCIAS PRELIMINARES Y CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS**
- II. INTRODUCCIÓN Y CONSIDERACIONES GENERALES**
- III. NORMAS INTERNACIONALES RELACIONADAS**
- IV. COMENTARIOS ESPECÍFICOS RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA**
  - 1. MENSAJE**
  - 2. ARTICULADO DEL PROYECTO**
- V. APÉNDICE**

**2 DE OCTUBRE DE 2018**

## I. ADVERTENCIAS PRELIMINARES Y CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

1. La OIT, a la fecha, no ha adoptado un Convenio específicamente referido al trabajo a distancia (TAD), pero sí respecto de modalidades de trabajo particulares que se prestarían bajo esta forma<sup>1</sup>. Desde luego existen Normas Internacionales del Trabajo vinculadas con el tema que, de conformidad con el Artículo 19 de la Constitución de la OIT, pueden tomar la forma de un Convenio o una Recomendación –los primeros, abiertos a la ratificación de los Estados Miembros y estas últimas no, en virtud del carácter del instrumento- que mencionaremos al momento de trasladar a la Comisión nuestro parecer. En lo que respecta a los Convenios, se hará, llegado el caso, mención particular de los que Chile haya ratificado. Cuando se mencione algún Convenio no ratificado, debe entenderse que se hace con la sola finalidad de ilustrar un criterio o un punto de vista que aspiramos que la Comisión pueda estimar útil. En lo que hace a la regulación del trabajo a distancia, estarían especialmente vinculados, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)<sup>2</sup>, el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)<sup>3</sup>, el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)<sup>4</sup>, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)<sup>5</sup>, el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)<sup>6</sup>, la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99), la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191). Sin perjuicio de la aplicación de los convenios fundamentales, todos los cuales están ratificados por Chile, que por su naturaleza amparan, en principio de modo universal, a todos los trabajadores.

---

<sup>1</sup> Por todos, vid. Convenio sobre trabajo a domicilio (Núm. 177) y Recomendación sobre trabajo a domicilio (Núm.184)

<sup>2</sup> Ratificado por Chile.

<sup>3</sup> No ratificado por Chile.

<sup>4</sup> No ratificado por Chile.

<sup>5</sup> No ratificado por Chile

<sup>6</sup> No ratificado por Chile.

Chile ratificó a la fecha 63 convenios de la Organización Internacional del Trabajo incluyendo los ocho convenios fundamentales<sup>7</sup> y dos de los llamados convenios de gobernanza<sup>8</sup>.

2. En consideración de lo anterior y desde la perspectiva del mandato de la OIT, los comentarios que siguen tendrán que considerar de prioritaria manera a las Normas Internacionales del Trabajo, los comentarios de los órganos de control de aplicación de esas normas (muy particularmente, de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en adelante CEACR) y del derecho comparado, incluyendo experiencias de buenas prácticas sobre el tema objeto del proyecto que se debate.

En este sentido, se omiten, por esas razones, otros comentarios específicamente referidos a la legislación interna vinculada con el objeto de este proyecto, sin perjuicio de lo que se dirá en el Capítulo IV de este documento cuando se harán observaciones específicas y puntuales al texto del mismo. En ese momento, si bien no se harán comentarios de todas y cada una de las disposiciones, procuraremos detenernos en las que nos resultan más relevantes.

3. Los presentes comentarios, por lo demás preliminares por cuanto pudieran ser completadas si la Comisión lo estimare oportuno, no prejuzgan sobre otros que puedan eventualmente formular los órganos de control de la OIT respecto del proyecto en cuestión o de la Ley que finalmente se adopte.

## II. INTRODUCCIÓN Y CONSIDERACIONES GENERALES

1. Como refiere un estudio reciente de la OIT (**“Working Anytime, Anywhere: The effects on the world of work”**)<sup>9</sup>, “[l]as nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI, ya que permiten a las personas conectarse con sus amigos, su familia, compañeros de trabajo y jefes, en cualquier momento. Sin embargo, también facilitan la intromisión del trabajo remunerado en los espacios y tiempos normalmente reservados para la

---

<sup>7</sup> Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

<sup>8</sup> Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

<sup>9</sup> Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

vida personal. La desvinculación del trabajo remunerado de los espacios de oficina tradicional ha sido un factor crucial en este desarrollo”.

Asimismo, “[e]sta nueva independencia espacial ha transformado el papel de la tecnología en el entorno de trabajo, ofreciendo nuevas oportunidades y planteando nuevos desafíos”.

2. **La Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, 2015<sup>10</sup>**, se ocupó del tema: Las tecnologías de la información y las comunicaciones aumentan las posibilidades de conciliar las responsabilidades profesionales y familiares, pero al desaparecer las fronteras espaciales y temporales entre la esfera laboral y privada se generan inquietudes, al pasar los individuos más tiempo en casa que en el trabajo, pero más tiempo trabajando en casa.
3. Por su parte, **el informe inicial para la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo OIT 2017**, acotó que: “Si bien ciertos avances tecnológicos recientes como el teletrabajo y el trabajo móvil (T/TICM) crean una mayor autonomía, también parecen estar asociados con una mayor intensidad de trabajo, ya que *difuminan los límites entre el lugar de trabajo y el hogar, y entre el tiempo dentro y fuera del trabajo.*”<sup>11</sup>
4. A comienzos de la década pasada, el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002)** estableció una definición de teletrabajo, como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

En ese mismo Acuerdo Marco, se enfatizó la voluntariedad del régimen de teletrabajo; igualdad de condiciones de empleo respecto de los trabajadores en local; la responsabilidad del empleador en la protección de datos; el respeto a la vida privada del trabajador; la responsabilidad del empleador de proveer los equipos; la responsabilidad del empleador en la seguridad y salud en el trabajo; organización del trabajo, formación de los trabajadores, posibilidad de ejercer sus derechos colectivos, entre otros.

5. En una perspectiva comparada, el tema ha merecido tratamientos de distinta naturaleza en el ámbito regional. Por todos ellos, el **Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo (OIT y Ministerio del Trabajo Argentino, 2011)** definió los conceptos de teletrabajo, tecnologías de la información y comunicaciones, trabajo a domicilio y trabajo decente. Asimismo estableció la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo, y en lo que hace a las especificaciones obligatorias para el contrato de trabajo que involucre esta modalidad de prestación, dejó establecido que debe contener

---

<sup>10</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión (2015) Memoria del Director General. Informe I. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo.

<sup>11</sup> OIT (2017) Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, página 22. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra.

menciones al carácter voluntario y forma y tiempo de la reversibilidad; Modalidad del teletrabajo y periodicidad de concurrencia al establecimiento u oficina de la empresa empleadora; Tiempos de trabajo; Disponibilidad de espacio y condiciones adecuadas en el domicilio del teletrabajador; Medios materiales y equipamiento a proveer por la empresa y cuidado y mantenimiento de los mismos; Protección de datos, información, archivos y uso de internet; Condiciones en materia de prevención, seguridad y salud a cumplir por el teletrabajador; Capacitación en las cuestiones referidas a la salud y seguridad; Entrega de un manual con las políticas, normas, medidas y acciones a tener en cuenta en la realización del teletrabajo; mantenimiento de los derechos y obligaciones de las partes, especificando puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, remuneración, derecho de acceso a la formación, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional en igualdad de condiciones y posibilidades que las personas que trabajan en forma presencial; Responsabilidades del teletrabajador y de la empresa; Guía de pautas de trabajo y consejos útiles para desempeñarse en la modalidad.

Por ser muy relevante, conviene destacar que el teletrabajo debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales, incluyendo las facilidades dadas por los empleadores a los teletrabajadores para ejercerlos.

6. Los **Estudios Generales de la CEACR** de un modo indirecto inicialmente, pero de una manera más específica muy recientemente, se ocuparon de esta modalidad de prestación de servicios de trabajo a distancia. Los Estudios Generales entre 1985 y 2016 abordaron más bien el trabajo a domicilio, destacando las particularidades de esta modalidad de trabajo prestada fuera del ámbito de la empresa.
7. El **Estudio General de 1985 sobre inspección del trabajo**, puso el énfasis en el principio de la ***inviolabilidad del domicilio privado***. Si bien no se trata de una observación específicamente dirigido a las T/TCIM, conviene mencionarla por lo que hace a la relación del tema con la preservación de derechos fundamentales como en efecto incluye el texto del Proyecto de Ley y explica el Mensaje.
8. El **Estudio General de 1993 sobre trabajadores con responsabilidades familiares**, establece que “los trabajadores con responsabilidades familiares, y en especial las mujeres, recurren a menudo a diferentes modalidades de empleo, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal o el trabajo a domicilio, con el fin de armonizar sus distintas obligaciones. ***Estas formas de empleo en general ofrecen una protección escasa y entrañan una discriminación en cuanto a las condiciones de empleo.*** Con el fin de proteger a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores temporeros y a los trabajadores a domicilio, el párrafo 21 de la Recomendación<sup>12</sup> dispone que: 1) deberían reglamentarse y supervisarse adecuadamente las condiciones en que se ejercen estos tipos de empleo; 2) sus condiciones de empleo, incluida la protección de la seguridad social, debería ser equivalente a la de los trabajadores a tiempo completo

---

<sup>12</sup> Recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

y de los trabajadores permanentes, respectivamente; en casos apropiados, sus derechos deberían calcularse en forma proporcional(...); 3) los trabajadores a tiempo parcial deberían tener la opción de pasar a ocupar empleos a tiempo completo o de regresar a ellos cuando existan vacantes en esos empleos y cuando hayan desaparecido las circunstancias que hubiesen determinado su asignación a empleos a tiempo parcial.)<sup>13</sup>”

9. **En el Estudio General de 2006 sobre inspección del trabajo**, “[l]a Comisión recalca que, *teniendo en cuenta la amplitud de la definición de los locales que pueden ser objeto de inspección los inspectores del trabajo deben observar un estricto respeto de la privacidad*. Es también necesario destacar que muchas disposiciones nacionales que autorizan las visitas de los inspectores a los sitios de trabajo excluyen de la protección laboral a muchas personas que realizan trabajos domésticos o que son trabajadores a domicilio, la mayoría de los cuales son mujeres.”<sup>14</sup>
  
10. **El Estudio General de 2009 sobre seguridad y salud en el trabajo**, deja dicho que “[e]n numerosos países los trabajadores del servicio doméstico quedan totalmente excluidos de la cobertura en materia de SST. La razón invocada para excluirlos es la dificultad práctica para aplicar la legislación en el entorno familiar. En lo que respecta a los trabajadores a domicilio, éstos quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio en numerosos países. *Tal como en el caso de los trabajadores del servicio doméstico, la razón invocada para excluirlos es la dificultad práctica para aplicar la legislación en el entorno familiar.*”<sup>15</sup>
  
11. **El Estudio General de 2011 sobre instrumentos relativos a la seguridad social** llama la atención sobre lo dispuesto en el artículo 4.1 del Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, 1996 (Nº177), «en la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa».

**Si bien, como se apuntó, estos Estudios Generales no se refirieron de manera particular al T/TICM, sí que lo hicieron respecto de tópicos que aparecen en el Proyecto de Ley y que se explican en el Mensaje, a la sazón y por ejemplo: trabajo en el hogar, trabajo fuera del establecimiento de la empresa, dificultades de inspección, conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares y preservación de derechos fundamentales, entre otros.**

---

<sup>13</sup> Estudio General 1993, Párrafo N°143. Las negrillas y cursivas son nuestras.

<sup>14</sup> Estudio General 2006, Párrafo N°264. Las negrillas y cursivas son nuestras.

<sup>15</sup> Estudio General 2009, Párrafo N°40. Las negrillas y cursivas son nuestras.

12. Ahora bien, el **Estudio General de 2018 sobre instrumentos sobre el tiempo de trabajo** sí que resulta no solo especialmente relevante, porque de manera particular se ocupa del impacto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las modalidades actuales de trabajo y desde luego en el futuro del trabajo, sino porque expresa el modo en que los órganos de control regular de la OIT y en particular la CEACR, entienden el vínculo entre esta modalidad de trabajo y las normas internacionales del trabajo que puedan resultar concernidas.

El Estudio General afirma que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han vuelto más prominentes en países desarrollados y en desarrollo, promoviendo el teletrabajo y desdibujando la separación entre el tiempo de trabajo y el de descanso.<sup>16</sup>

Las TIC, en la inteligencia del estudio, incluyen tecnologías tales como “teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio y dispositivos para telefax. Han cambiado la forma de trabajar, han ampliado la conexión de los trabajadores con el lugar de trabajo, con supervisores y colegas, lo cual ha ocasionado que el trabajo irrumpa en momentos y lugares tradicionalmente reservados al ámbito de lo personal. (...) Esto también plantea cuestiones relacionadas con la privacidad de los trabajadores.”<sup>17</sup>

Desde luego que la desvinculación del trabajo remunerado del lugar de trabajo es un importante avance que permitieron las TIC, pudiendo trabajar en cualquier momento o lugar mediante el teletrabajo, lo que tiene consecuencias tanto para las horas de trabajo como para los períodos de descanso.<sup>18</sup>

Como entiende el Estudio, **la regulación del teletrabajo ha empezado a tomar cuerpo en varias partes del mundo, aunque no se ha generalizado, pero se está empezando a tomar consciencia de la manera en que la tecnología puede incidir en los horarios y la duración del trabajo mediante las nuevas modalidades de trabajo flexible, como el T/TICM.**<sup>19</sup>

El Estudio de 2018 se detiene, como no puede ser de otra manera, en la consideración de algunos instrumentos normativos de la OIT que están directamente vinculados al trabajo y al uso de las TIC. En efecto, el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) define específicamente el trabajo a domicilio como “... el trabajo que una persona [...] realiza [...] i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u

---

<sup>16</sup> Véase Estudio General 2018, párrafo 726.

<sup>17</sup> Idem, párrafo 736.

<sup>18</sup> Idem, párrafo 737.

<sup>19</sup> Idem, párrafo 741.

otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”.

Surge así una distinción clara entre trabajo a domicilio y el uso de TIC, lo que no impide que sea precisamente en ese ámbito –el trabajo a domicilio– donde el T/TICM tiene de ordinario una especial significación.

En el ámbito nacional, como destaca el Estudio, comienzan a darse experiencias de legislación y desde luego de políticas públicas vinculadas con el teletrabajo. Si bien las distintas legislaciones tratan sobre cuestiones diversas, en general se orientan a determinar los derechos y las responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores vinculados por un contrato de teletrabajo. Por ejemplificar con países miembros como Chile de la OCDE, habría que destacar del Estudio General que “en **Polonia**, la disposición del Código del Trabajo que se refiere al teletrabajo hace hincapié en que el lugar de trabajo esté fuera de las instalaciones del empleador y se base en servicios prestados por medios electrónicos. (...) En los **Países Bajos**, el decreto sobre condiciones de trabajo se aplica al trabajo remunerado efectuado en el domicilio del empleado o en otros lugares elegido por él, fuera de los locales del empleador, e impone al empleador, cuando el trabajador trabaja fuera de sus locales o en otro lugar, la obligación de verificar si el empleado trabaja bajo las condiciones establecidas en la Ley sobre Condiciones de Trabajo de los Países Bajos. (...) En **Australia** por su parte, el teletrabajo no está específicamente contemplado en la Ley sobre el Trabajo Equitativo (*Fair Work Act*), pero la mayoría de los trabajadores tienen el «derecho a solicitar» ordenamientos flexibles del tiempo de trabajo, que pueden incluir el teletrabajo.”<sup>20</sup> En el caso de **México** la experiencia muestra un vínculo más directo entre el trabajo a domicilio y las TIC. En efecto, “el trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta ley.”<sup>21</sup> Por último, “en algunos países, el teletrabajo, en particular las disposiciones relativas al tiempo de trabajo y al descanso, se regula mediante la negociación colectiva o con la orientación de las autoridades públicas. Por ejemplo, en el **Reino Unido**, el Gobierno, la Confederación de la Industria Británica y el Congreso de Sindicatos acordaron un documento que brinda orientación sobre el teletrabajo.”<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Estudio General 2018, párrafo 744. Las negrillas y cursivas son nuestras.

<sup>21</sup> Estudio General 2018, párrafo 744.

<sup>22</sup> Idem, párrafo 745.



Además, si bien no se mencionan en el Estudio, se deben mencionar la Ley N° 1221 de 2008 de **Colombia**, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”<sup>23</sup> y en **Argentina**, la Resolución N°595/2013 que dispone que las empresas que deseen adherirse al programa de teletrabajo deberán suscribir el Convenio Tipo que incluye el instrumento.

Lo cierto es que “en el mundo del trabajo del siglo XXI la conectividad con el lugar del trabajo es un problema importante para muchas personas. El «**derecho a la desconexión**» y otras políticas conexas surgieron en respuesta a distintos problemas comunes ocasionados en los últimos tiempos a raíz de la diversidad y de las nuevas realidades del mundo del trabajo. Asimismo, también debe prestarse atención al **deber de desconectarse** en ciertas circunstancias. Una de estas, denominada recientemente «**trabajo sin fin**», ha sido objeto de varios estudios y políticas nacionales y guarda relación con la creciente importancia de las nuevas tecnologías en la vida profesional. Por ejemplo, según estudios, sentir la necesidad de mirar el correo todo el tiempo genera mucho estrés para los trabajadores y frustra sus períodos de descanso. **La posibilidad del «trabajo sin fin» es mayor en el caso del T/TICM.** De hecho, aunque los trabajos que no tienen restricciones de tiempo o lugar cuentan con la ventaja de que, gracias a las TIC, las personas pueden organizar su trabajo (incluido el tiempo de trabajo) en función de sus necesidades personales, también está el peligro inherente de que deje de respetarse la separación entre la vida privada y el trabajo. El tema del T/TICM ha sido vinculado últimamente en los medios y los debates sobre políticas con la falta de respeto de los períodos de descanso y las vacaciones, el estrés y el síndrome de desgaste profesional”.<sup>24</sup>

En lo que hace a experiencias más recientes de legislación comparada, según indica el Estudio General 2018, “se ha empezado a reconocer la preocupación y el estrés asociados con la conexión constante y se han adoptado medidas regulatorias al respecto. La legislación de **Francia** prevé lo que se conoce como «**el derecho a la desconexión**», en virtud del cual todas las empresas deben negociar las formas en que los empleados practican el derecho a la desconexión y la instalación en la empresa de dispositivos para regular el uso de las herramientas digitales con el fin de que se respeten los períodos de descanso, las vacaciones y la vida privada. Si no se llega a un acuerdo, el empleador debe redactar un estatuto en el que se estipulen los procedimientos para practicar el derecho a la desconexión y se prevean actividades de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas digitales para empleados y supervisores. En **Italia**, una ley adoptada en junio de 2017 regula el trabajo inteligente (lavoro agile), que implica un acuerdo entre un empleador y un empleado que realiza su trabajo parcialmente fuera de los locales de la empresa. Tal acuerdo debe, entre otras cosas, incluir medidas tecnológicas y organizacionales para

---

<sup>23</sup> Reglamentada por el Decreto N°884 de 2012

<sup>24</sup> Idem, párrafo 746. Las negrillas y cursivas son nuestras.

garantizar el respeto de los períodos mínimos de descanso (**derecho a desconectarse**).”<sup>25</sup>

**A. Nuevas tecnologías para el registro del tiempo de trabajo.** Por fin, el Estudio General destaca que “[l]as nuevas formas de trabajo, en particular el teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T-TICM), suelen suponer una organización más flexible del tiempo de trabajo que obedece al carácter remoto del mismo, y pueden hacer que sea más difícil para los empleadores registrar el tiempo de trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que muchos países han adoptado medidas para permitir el **registro electrónico de las horas de trabajo**. ”<sup>26</sup> “A este respecto, la Comisión toma nota de que muchos países han adoptado medidas para permitir el registro electrónico de las horas de trabajo. En los Estados miembros de la **Unión Europea** (UE), todas las actividades de los choferes en el sector del transporte deben ser registradas en un tacógrafo o una tarjeta digital inteligente que permite controlar el cumplimiento de los límites legales en relación con el tiempo de conducción, el tiempo de trabajo y los requisitos mínimos de pausas y períodos de descanso. En la **ex República Yugoslava de Macedonia**, los empleadores que tienen más de 25 empleados ocupados en el mismo lugar tienen la obligación de llevar un registro electrónico del tiempo de trabajo. La Comisión observa asimismo que, en algunos países, existen diversas formas de registrar el tiempo de trabajo. Este es el caso del **Uruguay**, donde el tiempo de trabajo puede registrarse en papel, cinta magnética o por Internet. En otros países, como **Nueva Zelandia**, el registro de los salarios y el tiempo trabajado debe hacerse por escrito, o en una forma que permita acceder fácilmente a la información contenida en los registros y convertirla en texto. En el **Brasil**, las empresas que optan por el registro electrónico del tiempo de trabajo están obligadas a usar el Registrador Electrónico del Tiempo, un instrumento que registra el momento de llegada y partida de los trabajadores, y aplicar el Sistema de Registro Electrónico del Tiempo, que registra las entradas con precisión. Ambos sistemas son facilitados por el Ministerio de Trabajo y Empleo, y proporcionan a los inspectores del trabajo información detallada sobre cada relación laboral individual, que también se usa con fines fiscales.”<sup>27</sup>

**B. El teletrabajo y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.** “La Comisión toma nota de las conclusiones de un estudio reciente en el que se señala que el teletrabajo supone diversas dificultades para el control del cumplimiento de la ley. La frecuente ausencia de horarios de trabajo y registros del tiempo de trabajo atenta contra el control de la aplicación de la ley. Por otra parte, **además de que los inspectores del trabajo tienen facultades limitadas**

---

<sup>25</sup> Por cierto que el Estudio General (2018) en su párrafo 747, dispone que “En Chile y Países Bajos se están analizando medidas sobre un derecho similar al derecho a la desconexión.” Las negrillas y cursivas son nuestras.

<sup>26</sup> Estudio General 2018, párrafo 817. Las negrillas y cursivas son nuestras.

<sup>27</sup> Estudio General 2018, párrafo 818.

**cuando el trabajo se realiza en un domicilio privado, los lugares en donde se realiza el teletrabajo casi nunca están registrados como establecimientos laborales, por lo que los inspectores del trabajo no saben de su existencia.”<sup>28</sup>**

“La Comisión considera que deben tomarse medidas para garantizar la planificación y el registro efectivos del tiempo de trabajo de los teletrabajadores con el fin de velar por el cumplimiento de los límites del tiempo de trabajo y los períodos de descanso.”<sup>29</sup>

Una última reflexión del Estudio General, (*Nuevas modalidades de trabajo e impacto de las tecnologías modernas*), merecería ser transcrita: “La Comisión toma nota de que en los últimos años los contratos de cero horas y otras formas de trabajo por llamada se han vuelto más frecuentes. Además, las tecnologías de la información y de la comunicación tienen un impacto cada vez mayor en la organización del trabajo, así como en la duración del tiempo de trabajo y las modalidades de trabajo, contribuyendo de esta forma al desarrollo del teletrabajo y a la desaparición de las líneas divisorias entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso. El desarrollo de la economía de plataformas (o la llamada economía del trabajo esporádico o «gig economy») y del trabajo según la demanda también repercute en la organización del tiempo de trabajo. Al tiempo que reconoce que estas modalidades de trabajo pueden ofrecer ventajas tanto a los trabajadores como a los empleadores, la Comisión observa que también conllevan una serie de desventajas, incluida la intrusión del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso, y la impredecibilidad de las horas de trabajo, la inseguridad de los ingresos y el estrés asociado con la necesidad percibida de estar constantemente conectado al trabajo. La Comisión ***hace hincapié en la importancia de que estas cuestiones se regulen a través de la legislación nacional, teniendo en cuenta la necesidad de preservar la salud física y mental y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores así como las necesidades de flexibilidad de las empresas.***”<sup>30</sup>

13. Con todo y que está referido de manera específica a las TIC y a los servicios financieros, merece ser destacado, entre otros motivos, porque avanza en procura de una tipología que es del todo útil, el **Documento temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros** (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016).

“El término «trabajo a domicilio» suele utilizarse como sinónimo de teletrabajo (o «teledesplazamiento»), pero dichos términos no deben considerarse equivalentes. La

---

<sup>28</sup> Estudio General 2018, párrafo 852. Las negrillas son nuestras.

<sup>29</sup> Idem, párrafo 854.

<sup>30</sup> Idem, párrafo 922.

utilización del término «trabajo a domicilio» puede ser un error mucho más grave porque confunde el trabajo realizado a domicilio a través de las TIC con el trabajo a domicilio en el sentido tradicional — es decir, la producción industrial a destajo realizada por un trabajador en su domicilio, como se especifica en el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)”<sup>31</sup>.

**Ventajas para las empresas:** ampliar la cantera de trabajadores calificados, reducir la propagación de enfermedades, reducir los costos -en particular, los gastos inmobiliarios derivados de tener que contar con espacio suficiente en las instalaciones de la empresa para acomodar a todos los trabajadores-, aumentar la productividad, reducir el consumo de energía y la huella de carbono, dar cumplimiento a las disposiciones legislativas en materia de contratación de personas discapacitadas y de otros grupos vulnerables, reducir la tasa de rotación del personal y el absentismo, aumentar la motivación del personal, mejorar las estrategias de continuidad de la empresa, así como su capacidad para administrar las actividades que desarrollan en distintos husos horarios, e incrementar su adaptabilidad cultural.

**Ventajas para los teletrabajadores:** mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada; reducción de los gastos derivados de necesidades tales como un vehículo, el aparcamiento o el transporte público, la ropa de trabajo, los alimentos y los seguros; la reducción en el tiempo de desplazamiento. No obstante, algunos sindicatos han señalado que a menudo los teletrabajadores, al no poder acogerse a ningún convenio colectivo que proteja sus derechos, están expuestos a numerosos riesgos, entre otros, la pérdida de autonomía cuando los empleadores tratan de aplicar nuevas modalidades de supervisión del trabajo; una creciente sensación de aislamiento y otros problemas de orden psicosocial; la falta de protección de las condiciones de trabajo debido a que no se realizan inspecciones del trabajo; y, en el caso de las mujeres que trabajan a domicilio, el riesgo de afrontar una doble carga de trabajo al tener que compaginar su actividad profesional con las responsabilidades familiares.

**Desventajas para empleadores:** Generación de otros tipos de gasto (aunque en general inferiores). Mayores exigencias en materia de TIC. Problemas de seguridad. No aplicable a algunas tareas. Cierta pérdida de control.

**Desventajas para trabajadores:** Difuminación de la separación entre vida laboral y privada/mayores posibilidades de conflicto entre ambas. Trabajo en días festivos. Dificultades para «desconectar» del trabajo. Aislamiento social y profesional. Pérdida de oportunidades laborales.

---

<sup>31</sup> Oficina Internacional del Trabajo (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Página 3.

“(…) [l]o que son ventajas para unos puede provocar desventajas para otros. Si no está estipulado que el empleador corre al menos con una parte proporcional de los gastos que se estima se derivan del teletrabajo, los ahorros que realizan los empleadores - por concepto de bienes inmuebles, energía y otros gastos- podrían atribuirse simplemente a que la financiación de esos gastos se ha transferido a los teletrabajadores. Otro riesgo para los trabajadores estriba en la posibilidad de que se intensifique su carga laboral, si no se prevé explícitamente y se respeta plenamente su derecho a desconectar los dispositivos móviles y no recibir comunicaciones de la empresa fuera de las horas de trabajo.”<sup>32</sup>

**OBSERVACIONES FINALES:** *“Todos los datos de que disponemos parecen indicar que el teletrabajo, ya sea ocasional o a tiempo completo, es un fenómeno muy extendido que sigue avanzando y que tiene consecuencias de gran alcance para el mundo del trabajo. El teletrabajo es uno de los procesos facilitados por la tecnología que, como se señala en la Memoria del Director General (La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo), podría ser un arma de doble filo, ya que permite que el individuo «pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa».* Uno de los obstáculos principales a la hora de comprender, controlar y evaluar la situación real del teletrabajo, con el objetivo de desarrollar políticas para responder a los problemas que puedan surgir, es la falta de una definición del fenómeno aceptada universalmente y, por consiguiente, una falta de claridad en cuanto a los factores que deben tomarse en consideración para medirlo. Una vez se acuerde una definición común, abordar el problema subyacente de la falta de datos estadísticos exigirá que los gobiernos empiecen a recopilar de forma sistemática datos sobre la incidencia del teletrabajo en la mano de obra, por ejemplo, añadiendo la formulación de preguntas a los métodos utilizados para la recopilación de datos existentes, como encuestas de población activa u hogares. Un último punto sobre el que los mandantes de la OIT tal vez quieran reflexionar es el hecho de que las herramientas tecnológicas actuales suponen que ya no es técnicamente imposible que los empleadores en cualquier parte del mundo, incluido en los servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y los servicios financieros, aprovechen la amplia cantera mundial de trabajadores cualificados y los empleen como teletrabajadores a tiempo completo, es decir, fuera del país en el que está domiciliada la empresa. Esto plantea muchas interrogantes como: ¿qué legislación laboral debería aplicarse, la del país en la que se encuentra el empleador o la de donde trabaja el teletrabajador? ¿Qué impacto tendría en pilares del trabajo decente, como la libertad sindical y de asociación, la representación colectiva, los regímenes de seguridad social y el diálogo social en general, puesto que la mano de obra estaría dispersa por diferentes países -e incluso regiones- con diferentes leyes laborales? No son cuestiones puramente hipotéticas; el trabajo participativo y el trabajo en plataforma

---

<sup>32</sup> Oficina Internacional del Trabajo (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Página 18.

en el consumo colaborativo ya incluyen las modalidades de colaboración, que cubren a países e incluso continentes, que también facilitan la tecnología y el teletrabajo. Sin embargo, esta posibilidad es menos probable en el teletrabajo convencional, que consiste en el trabajo realizado por trabajadores regulares fuera de los locales de su empleador.”<sup>33</sup>

### III. NORMAS INTERNACIONALES RELACIONADAS

Si bien, la OIT no ha adoptado a la fecha un instrumento específicamente referido a las T/TICM, sí que lo ha hecho respecto de modalidades de trabajo a distancia (TAD) que pueden reproducir esa modalidad u otra de prestación de servicios. En concreto:

#### 1. Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (Ratificado por Chile)

Artículo 3.- Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ***ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.***

Artículo 7.- Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que ***los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella*** tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

#### 2. Recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares

“6. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ***que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.***

18. Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

(a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;

---

<sup>33</sup> Idem, Página 23. Las negrillas son nuestras.

(b) **introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones**, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.”

### 3. **Convenio 177 sobre trabajo a domicilio (NO RATIFICADO POR CHILE)**

La expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- (ii) a cambio de una remuneración;
- (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados. Particularmente: (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; (b) La protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; (d) la remuneración; (e) la protección por regímenes legales de seguridad social; (f) el acceso a la formación; (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; (h) la protección de la maternidad.

Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.

### 4. **Recomendación 184 sobre trabajo a domicilio**

La Recomendación complementa las disposiciones del Convenio sin imponer obligaciones adicionales y especifica lo siguiente, entre otras disposiciones:

- el **derecho de los trabajadores a domicilio a estar informados** acerca de sus condiciones de empleo específicas;
- el **registro de empleadores** que recurren a trabajadores a domicilio y de los intermediarios que utilizan esos empleadores;
- la aplicación a los trabajadores a domicilio de la legislación y las normas nacionales relativas a la **edad mínima de admisión al empleo**;
- el derecho de los trabajadores a domicilio de **sindicarse y negociar colectivamente**;
- la fijación de **tasas salariales mínimas** para el trabajo a domicilio;
- la **protección de la seguridad y la salud en el trabajo**;
- **horas de trabajo, períodos de descanso y licencias**;
- **seguridad social y protección de la maternidad**;
- **protección en los casos de terminación de la relación de trabajo**, y

■ **promoción de la formación** y otros programas destinados específicamente a los trabajadores a domicilio.

5. **Recomendación 99 sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos**

31. Cuando las circunstancias nacionales y los métodos aplicados en el país lo permitan, se debería fomentar el empleo de los inválidos mediante medidas tales como:

(c) la aplicación de disposiciones para que las personas afectadas de incapacidad grave **tengan posibilidades de empleo** o preferencia en ciertas profesiones que se consideren **apropiadas a sus capacidades**;

34. Deberían adoptarse disposiciones especiales para proporcionar a los inválidos **que no puedan abandonar su domicilio un trabajo útil y remunerador en sus propios hogares**, con la debida vigilancia médica y profesional.

IV. **COMENTARIOS ESPECÍFICOS RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA**

1. **MENSAJE**

En el Mensaje de Su Excelencia 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, del 08 de agosto de 2018 (Nº071-366/), se expresan las ideas y presupuestos que justifican la presentación del mismo:

De una parte, la evolución del mundo del trabajo en las últimas décadas por el impacto tecnológico, la necesidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar, la demanda de los trabajadores chilenos que anhelan “mayor libertad y adaptabilidad para trabajar”.

En el mismo Mensaje se lee que aun cuando, en virtud de la Ley Nº19.759, que modificó el Artículo 22 del Código del Trabajo, para sancionar que los trabajadores que prestaren 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 la jornada laboral, nuestra legislación –entiende el Mensaje de S.E. el Presidente de la República- 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 –continúa el Mensaje- se genera un desincentivo al uso de esta modalidad, la cual permite una mayor adaptabilidad a los trabajadores y beneficia la conciliación trabajo-familia.”



En los términos del Mensaje, cinco son los objetivos del proyecto:

- a) El primero tiene que ver con la **modernización**, “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 (...)”;
- b) La **incorporación al mercado laboral**, pues “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 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 (...)”. En este sentido, como expresa el Mensaje, el trabajo a distancia resulta “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 (...)”;
- c) **Corresponsabilidad parental**: Se pretende en los términos del Mensaje, “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 (...)”. En el mismo sentido, “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 (...)”
- d) El **empleo sustentable**, en los términos del Mensaje, “contribuirá, de forma importante, a descongestionar y descontaminar las ciudades”.
- e) Por fin, la **protección laboral**, como lo expresa el Mensaje: “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, (...) 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 comprometido.”

En relación al contenido de la iniciativa, el Mensaje incluye 5 apartes, que serán objeto después de algún comentario, a la sazón: Concordancias, en cuanto la

iniciativa pretende actualizar la terminología del inciso segundo del Artículo 22 del Código del Trabajo, incorporando el concepto de tecnología; la modalidad de trabajo a distancia, para lo cual se incluye un nuevo Capítulo en el Título II del Libro I del Código del Trabajo; la higiene y seguridad; la obligación de registro y las normas transitorias.

Los comentarios que se harán se detendrán en los cuatro primeros contenidos de la iniciativa enunciados.

## **2. ARTICULADO DEL PROYECTO**

### **Artículo 152 quáter.**

- a) El artículo dispone el ámbito subjetivo de aplicación del Capítulo y del régimen de trabajo a distancia (TAD). La disposición propuesta comienza indicando un ámbito universal de aplicación: “Los trabajadores en general (...)”, pero inmediatamente dice “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”.

En los términos del Mensaje, parece que el régimen de TAD estaría dirigido a estos grupos o colectivos específicos, más que a todos los trabajadores. En este sentido, sugerimos respetuosamente a la Comisión considere lo que puede significar un doble ámbito, uno general y otro específico, de aplicación subjetiva del régimen que se quiere sancionar, lo cual puede suscitar problemas de interpretación o de aplicación posterior.

- b) De otro lado, el artículo dispone algunos tipos que parecen muy abiertos y que convendría, seguramente, intentar acotar, sobre todo si se entendiera que el régimen de TAD estaría dirigido a colectivos específicos de trabajadores. En este sentido, el proyectado artículo 152 quáter dispone “(...) 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** (...)”, disposición esta última que quizás valdría la pena acotar si se deseara explicitar que se trata de una **modalidad particular** y no de un **régimen general**.
- c) La definición, por lo que entendemos, atiende exclusivamente al trabajo a distancia, en cuanto se le entiende como un servicio que se verifica “extramuros” de la empresa; pero no se incluye una definición de teletrabajo o del trabajo móvil (T/TICM), que es de ordinario uno de los medios de prestación de servicios bajo esta modalidad.
- d) De otro lado, el artículo dispone que se podrá “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 (...)

- e) Sobre lo que debería establecerse para la circunstancia de que el acuerdo pueda darse durante la vigencia de la relación, considerando que precisamente, por ser una relación de esta índole, una de las partes estará, como textualmente indica la norma proyectada, bajo dependencia y subordinación, se hará un comentario puntual llegado el momento.
- f) Ahora bien, cuando se indica que el trabajo se realizaría “fuera de las instalaciones de la empresa”, terminología que trae causa obviamente del vigente Artículo 22 del Código del Trabajo, “que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de la empresa” nos permitimos llamar la atención sobre lo que viene a significar hoy la categoría jurídica de empresa para el derecho del trabajo, precisamente en momentos de un mundo de trabajo que ha evolucionado por el impacto de las nuevas tecnologías, sobre lo cual reflexiona el propio Mensaje. Tradicionalmente la empresa fue entendida como una **hacienda**, como un espacio, que por ende tenía, en los términos del Artículo 22 del Código del Trabajo, locales o sitios de funcionamiento. Hoy, es más propio entender que la empresa es una **actividad** que por tanto puede no tener instalaciones, no tener locales, no tener un espacio y sin embargo no deja de ser una empresa. Con todo, conviene apuntar que la mención al “lugar de trabajo del empleador” y, en contraste, a que el trabajador pueda prestar servicios en un lugar distinto del habitual, está precisamente prevista en el artículo 1 del Convenio 177 sobre trabajadores a domicilio<sup>34</sup>.
- g) Por la misma razón, el inciso segundo del artículo, dispone que las partes, al pactar el TAD, “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”. En efecto, el artículo 22 del CT habla del propio hogar, del mismo modo que el artículo 152 quáter E se detiene en el supuesto en que “las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el **hogar u otro lugar único y determinado** acordado por ellas”.

---

<sup>34</sup> “A efectos del presente Convenio:

(a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador (...);

(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual; (...)

Como se observa, esta categoría es preferida a la de **domicilio del trabajador**, lo que, de incluirse, tendría consecuencias que incluso excederían del ámbito estrictamente laboral. En todo caso, en lo que hace al hogar del trabajador, que pudiera no coincidir con su domicilio, sería necesario dejar establecido un reforzamiento de los derechos fundamentales especialmente vinculados, como la inviolabilidad, el resguardo de la intimidad, etc. Precisamente por esa razón algunas normas internacionales del trabajo en lo particular vinculadas al universo de trabajadores que pudieran ser parte de un TAD, incorporan ambas categorías. Por todas ellas, el número 34 de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99) dispone: “Deberían adoptarse disposiciones especiales para proporcionar a los inválidos que no puedan abandonar su **domicilio** un trabajo útil y remunerador en sus propios **hogares**, con la debida vigilancia médica y profesional.”<sup>35</sup>

- h) El artículo dispone que: “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.**”

En este sentido, nos permitimos sugerir a la Comisión se considere agregar algún dispositivo con esta orientación –el cumplimiento del deber de seguridad y la aplicación de las normas protectoras respecto de los riesgos de trabajo- que pudiera resentirse si no se limitara la posibilidad de que el trabajador libremente elija el lugar de prestación de los servicios.

- i) Además, esta disposición parece estar regulando específicamente el teletrabajo (*teleworking*), que no significa exactamente, aunque esté vinculado de manera inescindible, un trabajo a distancia (*distance work*) y que también pudiera diferenciarse del trabajo en el hogar (*home-based work*), términos que, si bien de ordinario se utilizan como sinónimos, no resultan, al menos jurídicamente hablando, categorías idénticas. La noción trabajo a distancia como trabajo a domicilio, corresponde al lugar donde se presta el servicio, mientras que el teletrabajo es una categoría que pone el foco en el medio o modo de prestación del servicio (T/TICM). Dicho de otro modo, en los primeros dos casos hablamos de un criterio **espacial**, mientras que en este último, de uno **funcional**.

- j) En este sentido sugeriríamos respetuosamente se considere la posibilidad de incluir una norma de definiciones, pues si bien como sería tópico afirmar,

---

<sup>35</sup> Cursivas y negrillas son nuestras.

***la ley más que definir, preceptúa***, seguramente estas nuevas modalidades de trabajo las justifiquen. En todo caso, resulta claro que en lo que significa el teletrabajo, concurren dos requisitos esenciales: a) el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) y b) el desempeño fuera del lugar de la empresa -sin perjuicio de lo apuntado antes- lo que significa propiamente el trabajo a distancia.

#### **Artículo 152 quáter A.**

- a) El artículo dispone que “[l]a modalidad de trabajo a distancia y su continuidad deberá ser siempre acordada por ambas partes”. Valdría la pena sugerir que se considere que la norma fije el principio de límite en lo que puede ser acordado bajo la modalidad de TAD, de modo que se refuerce no sólo el carácter de orden público e indisponible de toda la legislación laboral, incluyendo los artículos que se proyectan, sino más aún, porque, en los mismos términos de lo dispuesto en el artículo 5 del CT, en el caso del TAD se “pudieran afectar la intimidad, la vida privada (...)”, reflexión esta que desde luego no está ausente del texto propuesto, como se podrá ver en el proyectado artículo 152 quáter C, punto 4.
- b) En el inciso segundo del proyectado artículo, se menciona que el acuerdo puede ser dejado sin efecto en “un plazo, el que no podrá ser inferior a tres meses, dentro del cual cualquiera de ellas [las partes] tendrá derecho a retomar de forma unilateral las mismas condiciones laborales (...)”. Siendo el TAD, como indica el encabezamiento del artículo, una modalidad de trabajo que deberá ser objeto de pacto, esta resulta una disposición no solamente consistente con ese principio, sino del todo plausible. Ahora bien, como quiera que puede ser que el trabajador unilateralmente decida volver a las condiciones de trabajo originales y siendo que, como es obvio, el trabajador se encuentra bajo un estado de subordinación y dependencia, nos permitimos sugerir, muy respetuosamente, se considere incorporar un dispositivo que evite cualquier circunstancia retaliativa contra el trabajador, o que garantice su indemnidad, en el caso de que unilateralmente decida dejar sin efecto el acuerdo de TAD y volver al trabajo presencial. Este tipo de dispositivos no son ajenos a las normas internacionales del trabajo, más bien todo lo contrario. El artículo 8 del Convenio 156 es una norma de este tipo, que nos permitimos respetuosamente someter a la consideración de la Comisión<sup>36</sup>.
- c) Esta modalidad especial requiere pacto, pudiendo ser reversible, esto es, dejada sin efecto unilateralmente por alguna de las partes. Nos permitimos

---

<sup>36</sup> Este artículo dispone: “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.”, evidenciándose su carácter de norma de indemnidad.

sugerir respetuosamente se considere agregar además una disposición que sancione un período de prueba, en vista de la reversibilidad entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia.

### **Artículo 152 quáter B**

- a) El artículo dispone que “[e]l 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”. Siendo que este dispositivo encabeza la disposición, cabe pensar que, desde luego, es éste un eje fundamental de la propuesta.
- b) Ahora bien, el inciso segundo del mismo artículo dispone que “las partes podrán acordar que el trabajador a distancia quede sujeto a las limitaciones de jornada de trabajo del Capítulo IV del Libro I”. Como se lee, el régimen de limitación de jornada regiría por acuerdo de partes. En este contexto, pudieran deducirse problemas de interpretación, de aplicación o de juzgamiento, llegado el caso, de que estando bajo un mismo régimen de prestación de servicios (TAD), algunos trabajadores tengan un régimen de limitación de jornada y otros no.
- c) Pero además, como quiera que esta disposición deriva del artículo 22 del CT, cabe recordar que la CEACR ha solicitado al gobierno que adoptara las medidas necesarias a fin de garantizar que la duración del trabajo de los trabajadores a domicilio, no sobrepase las 8 horas por día y las 48 horas por semana. En este sentido, la Solicitud Directa adoptada en 2008 sobre la aplicación por Chile del Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) señala lo siguiente: “La Comisión solicita nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que la duración del trabajo de los trabajadores a domicilio no sobrepasa las ocho horas por día y las 48 horas por semana.”<sup>37</sup>

Sobre este comentario de la CEACR, habría que considerar el momento en que se adoptó (2008); en segundo lugar, que estaba orientado a reaccionar respecto de una situación donde se exceptuaba a una categoría de trabajadores del régimen de jornada general; pero, en tercer lugar, habría que tener en cuenta que la extensión de la jornada en Chile en este momento es de 45 horas, precisamente como lo dispone el artículo 22 del CT, sobre el cual volveremos varias veces.

- d) Lo anterior explica que el Estudio de la CEACR 2018, y que ha sido citado reiterativamente, se detenga en el derecho a estar desconectado, con lo

---

<sup>37</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2292804](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2292804)

que nos permitimos sugerir se considere recoger de manera explícita, de una parte, el «**derecho a la desconexión**», y de la otra, el correlativo «**deber de desconectarse**» en determinadas circunstancias. Una de éstas, como apunta el Estudio, se ha venido en llamar recientemente «**trabajo sin fin**» y ha suscitado estudios y políticas nacionales a propósito del impacto de las nuevas tecnologías en la vida profesional. En particular, continúa el Estudio General 2018, “sentir la necesidad de mirar el correo todo el tiempo genera mucho estrés para los trabajadores y frustra sus períodos de descanso. La posibilidad del «trabajo sin fin» es mayor en el caso del T/TICM.”

Esto nos resulta un tema crucial que quisiéramos sugerir a la Comisión muy respetuosamente considere, en tanto y cuanto, como apunta el Estudio General que referimos aquí, se incrementa “**el peligro inherente de que deje de respetarse la separación entre la vida privada y el trabajo. El tema del T/TICM ha sido vinculado últimamente en los medios y los debates sobre políticas con la falta de respeto de los períodos de descanso y las vacaciones, el estrés y el síndrome de desgaste profesional.**”<sup>38</sup>

Como corolario de lo anterior y pretendiendo corresponder a la Comisión su gentileza de haber querido escuchar nuestros puntos de vista, citamos al pie la conclusión del capítulo de teletrabajo en el Estudio General de 2018<sup>39</sup>.

- e) Como ha apuntado el Estudio General de la CEACR de 2018, “[l]as nuevas formas de trabajo, en particular el teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T-TICM), suelen suponer una organización más flexible del tiempo de trabajo que obedece al carácter remoto del mismo, y pueden hacer que sea más difícil para los empleadores registrar el tiempo de trabajo.”<sup>40</sup> Ahora bien, en el mismo Estudio, la Comisión consideró que “(...) deben tomarse medidas para garantizar la planificación y el registro efectivos del tiempo de trabajo de los teletrabajadores con el fin de velar

---

<sup>38</sup> Véase Estudio General 2018 de la CEACR, párrafo 746.

<sup>39</sup> “El teletrabajo puede permitir que las personas trabajen con mayor eficiencia y respondan mejor a las exigencias del trabajo y la vida personal. La economía del trabajo esporádico puede ofrecer cierta libertad a los trabajadores para organizar sus horarios de trabajo. Sin embargo, estas modalidades de trabajo están asociadas con una serie de desventajas, especialmente para los trabajadores, como la injerencia del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso, la imprevisibilidad de las horas de trabajo, la inseguridad del ingreso y el estrés asociado con (la sensación de) tener que estar siempre disponible o conectado con el trabajo y la pérdida de derechos laborales si los trabajadores son considerados contratistas independientes. Éstas deben ponderarse con detenimiento junto con las ventajas. No caben dudas de que la tecnología incidirá en las fronteras de la regulación del tiempo de trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo y los períodos de descanso en las legislaciones nacionales y el derecho internacional. En este sentido, el derecho a la desconexión puede ser una vía de progreso para impedir que los límites entre el trabajo y el descanso sigan desdibujándose debido al creciente uso de las TIC. Los contratos de cero horas pueden ofrecer a los empleadores una flexibilidad óptima en cuanto a la dotación de personal y pueden responder a las necesidades de algunos trabajadores. Asimismo, en el futuro, debe tenerse en cuenta la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) que ofrece orientación sobre estas cuestiones”.

<sup>40</sup> Vid. Párrafo 817.

por el cumplimiento de los límites del tiempo de trabajo y los períodos de descanso.”<sup>41</sup>

- f) Estas consideraciones no son ajenas al proyecto y tampoco desde luego al Mensaje, en este último caso porque el mismo especifica entre los contenidos de la iniciativa, la protección laboral y porque el proyecto dispone que “las partes también podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades” y, de otra parte, como se lee, “respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal antes referidos”.

Este mismo principio se recoge también en el artículo 152 quáter C, número 7, en lo que respecta a lo que debería necesariamente contener el contrato de TAD y, en particular, “[l]a 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.” Este principio desde luego no es extraño a las normas internacionales del trabajo<sup>42</sup>.

### **Artículo 152 quáter C**

Este artículo dispone de manera puntual y muy específica, lo que el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo debería necesariamente contener:

1. En lo que hace al numeral 1, donde se indica que las partes pueden acordar la modalidad del TAD, especificando si fuera de forma total o parcial, reiteraríamos lo que ya se comentó.
2. En lo que refiere al numeral 2, en cuanto al lugar de prestación del servicio, reiteraríamos lo ya dicho respecto al artículo 152 quáter.
3. El numeral 4 nos resulta fundamental, pues precisamente dispone la protección a propósito de los derechos fundamentales que pueden resultar especialmente afectados en el caso de relaciones laborales mediadas por T/TICM en cuanto pudieran propiciar invasiones a la intimidad y a la vida privada del trabajador. Estos conceptos se recogen de manera textual en el artículo 5 del CT chileno; pero, por resultar un tópico tan sensible, nos permitimos sugerir que, al menos con carácter indicativo, se mencionen algunos de los derechos fundamentales que deberían estar a resguardo

---

<sup>41</sup> Vid. Párrafo 854.

<sup>42</sup> Vid. Convenio 156, Artículo 3, y Recomendación 165, IV, 18, op.cit.



(vgr.intimidad, vida privada, derecho de libre expresión, de libre comunicación, preservación de bases de datos, etc).

4. El numeral 5 debería precisar si los elementos de protección personal serán o no a cargo del empleador, según lo dispuesto en el artículo 184 del CT.

#### **Artículo 152 quáter D**

- a) En relación con este artículo, dispone que los trabajadores gozarán de los derechos individuales y colectivos del CT, cuyas normas son aplicables en cuanto no sean incompatibles con este Capítulo. Así redactada, parece una regla de flexibilidad o de adaptabilidad desde luego razonable, tratándose de una modalidad especial, que merecería una consideración particular tratándose de los Convenios fundamentales (vgr. Convenio 100 y 111 dedicados a la igualdad de trato y no discriminación, o los Convenios 87 y 98 a propósito de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva, etc.) respecto de cuya eficacia no debería admitirse ninguna incompatibilidad.
- b) Si bien se trata de una norma general prevista en el Capítulo 5º del Libro I del Código del Trabajo, siendo ésta una modalidad especial, como así lo reconoce el Mensaje<sup>43</sup>, nos permitiríamos sugerir respetuosamente se haga una mención expresa al artículo 44 del Código del Trabajo, que refiere a la remuneración, sus modalidades, monto y periodicidad. Este principio no es ajeno a las Normas Internacionales del Trabajo. Precisamente por ello el número 35 de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99), una de las categorías que pudieran precisamente beneficiarse de un régimen de trabajo a distancia, dispone que: “[e]n la medida en que se apliquen a los trabajadores en general disposiciones sobre salarios o condiciones de empleo dictadas por vía legislativa, dichas disposiciones deberían aplicarse a los inválidos empleados en un trabajo protegido.”

#### **Artículo 152 quáter E**

- a) Está referido a un tópico especialmente relevante, como resultan las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo. En primer lugar, nos permitimos sugerir se mantenga el concepto “seguridad y salud en el trabajo”, que es el propio del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), ratificado por Chile<sup>44</sup>, así

---

<sup>43</sup> Vid. Mensaje, N°3.

<sup>44</sup> El Convenio utiliza desde su Artículo 1 esta nomenclatura: “A efectos de este Convenio, la expresión política nacional se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo”.

como el referido en el Decreto Nº 47, de 4 de agosto de 2016, por el que se aprueba la política nacional de seguridad y salud en el trabajo y en el Decreto Nº 31 de 27 de febrero de 2018, por el que se aprueba el programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, nos remitimos a las modificaciones legislativas de los artículos 183 E<sup>45</sup> y 184 bis<sup>46</sup> del Código del Trabajo así como del artículo 66 bis de la Ley 16.744<sup>47</sup>, en las que se sustituye el concepto de seguridad e higiene por el de seguridad y salud.

Es importante añadir que no se trata ésta de una simple discusión terminológica, sino que el concepto de seguridad y salud es más integral, incluyendo no solo la seguridad e higiene sino otras disciplinas preventivas como la ergonomía y la psicología que se estima van a tener un rol fundamental en las nuevas formas de organización empresarial, y particularmente en el trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo a domicilio.

- b) Esta materia será regulada “(...) por un reglamento que dictará al efecto el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.” En los términos de la delegación, parece que ella se concibe en términos muy amplios. En este sentido y por resultar un tópico especialmente sensible y relevante, prueba de lo cual el Mensaje le dedica un capítulo de los contenidos de la iniciativa, nos permitimos sugerir se considere incluir en el texto legislativo que llegase a adoptarse, algunas reglas, principios y orientaciones que necesariamente deberían recogerse en el reglamento que resulte, de modo de garantizar que no puedan quedar ausentes, lo que es igual, que el marco de la delegación estuviera determinado o acotado previamente.
- c) En el mismo sentido, un comentario similar haríamos a propósito del proyectado artículo 152 quáter G, cuyo inciso segundo dispone que “El Director del Trabajo, mediante resolución exenta, determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos (...)”
- d) La referencia a la categoría “hogar” sugiere que el trabajo a domicilio (TD) es una modalidad de TAD, lo que vale la pena explicitar. De otra parte, cabría suscitar una reflexión de parte de la Comisión sobre el eventual uso de la categoría “domicilio” en vez de “hogar”. Desde luego, en relación a este último supuesto, la protección del derecho de intimidad debería reforzarse considerando de muy especial manera las facultades inspectivas que el proyecto le reconoce al empleador<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> En redacción dada por la Ley Nº 20.123 de subcontratación.

<sup>46</sup> En nueva redacción dada por la Ley Nº 21.012 sobre situaciones de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores.

<sup>47</sup> En redacción dada por la Ley Nº 20.123 de subcontratación.

<sup>48</sup> La categoría “trabajo a domicilio” es la que, desde luego, hacen propia el Convenio 177 sobre trabajo a domicilio, que Chile no ha ratificado, y la Recomendación 184 sobre trabajadores a domicilio.

- e) Es claro que, en cumplimiento del deber de protección reconocido en el artículo 184 del CT, el empleador debe verificar las condiciones de seguridad y salud del lugar en el que el trabajador desarrolle su actividad, pudiendo hacer visitas presenciales, previo consentimiento del trabajador cuando se tratara de su domicilio particular.

Sin embargo, limitar esta facultad (ya discrecional) a los casos en los que “lo estime necesario” podría desdibujar dicho deber de seguridad. Por otra parte y de acuerdo con el contenido de los Convenios de la OIT en materia de inspección de trabajo, nos permitimos sugerir respetuosamente que se sustituya el concepto de “inspección presencial” del empleador por el de “visita presencial”, en el entendido de que el empleador no ostenta facultades de inspección del cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales quedan reservadas a organismos públicos del Estado.

#### **Artículo 152 quáter F**

- a) En línea con lo anterior, se trata de una disposición especialmente relevante en tanto y cuanto establece que “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”. La norma, del todo plausible en cuanto a su objetivo, regula el deber del empleador de informar sobre los riesgos, el ***derecho del trabajador a saber***, pero no contempla, en cambio, el derecho a recibir una capacitación o formación en materia preventiva, que nos parece decisiva para evitar daños en la salud como consecuencia del desarrollo de determinadas tareas.

#### **Artículo 152 quáter G**

- a) En lo relativo a las facultades de la Dirección del Trabajo, nos permitimos sugerir que la fiscalización a la que se refiere el último párrafo de este artículo no se limite al “cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia” sino a la fiscalización del cumplimiento de las condiciones en las que se desempeña la actividad laboral, pudiendo a tal efecto la Dirección del Trabajo realizar inspecciones presenciales, previo consentimiento del trabajador cuando la tarea se desarrollara en su domicilio particular.

### **APÉNDICE**

Ley 1.221 de 2008 de Colombia (reglamentada por Decreto N°884 de 2012).

Resolución N° 595/2013 de Argentina.

Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo (OIT y Ministerio del Trabajo Argentino, 2011).  
Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (2002).