

## **Comisión Trabajo del Senado**

**Modifica el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo para establecer el derecho a la desconexión digital de trabajadores de los sectores público y privado**

**Boletín N°12284-13**

**Francisca Jünemann, Presidenta Ejecutiva**

**Claudia Wiegand, Directora Jurídica**

**15.06.22**



# ¿Qué dice el proyecto de ley?

Se incorporan al Código del Trabajo el artículo 21 bis y el artículo 65 bis

# Nuevo artículo 21 bis CT:

- LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL, CAPÍTULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO





# ¿Qué dice el proyecto de ley respecto de trabajadores del sector privado?

“ Artículo 21 bis.- Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones, y de su intimidad personal y familiar. Igual derecho tendrán los trabajadores contratados bajo el régimen de subcontratación con respecto al empleador principal.



# ¿Qué dice el proyecto de ley respecto de trabajadores del sector privado?

“ Artículo 21 bis.-Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso primero, los casos imprevistos y urgentes en que se requiera del trabajador, y los casos de los trabajadores que pactaren turnos de emergencia, de llamado o tiempos de espera.

Las infracciones de esta normativa se sancionarán de acuerdo con las normas establecidas en el Título Final del Libro V de este Código.”



## El artículo 65 bis:

- LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACIÓN LABORAL, DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO



## ¿Qué dice el proyecto de ley respecto de los funcionarios públicos y trabajadores a honorarios?

“Artículo 65 bis.- Los funcionarios públicos y trabajadores a honorarios que se desempeñen con jornada determinada, tendrán derecho a la desconexión digital, fuera de la jornada laboral, con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, licencias médicas, permisos y vacaciones, y de su intimidad personal y familiar.

Este derecho se ejercerá conforme a la naturaleza de las funciones. Cada jefe de servicio deberá, mediante resolución dictada al efecto, determinar su aplicación así como las eventuales exclusiones.”

# 3 PROPUESTAS DE CHILEMUJERES

- 1) Extender el derecho a la desconexión digital a las y los trabajadores que están exentos del límite de jornada laboral (trabajen sin jornada ordinaria o parcial) de un mínimo de 14 horas continuas, si la naturaleza de los servicios así lo permite
- 2) Señalar expresamente que el derecho a desconexión es para los trabajos presenciales y a distancia o teletrabajo, tanto total como parcial



# PROPUESTAS DE CHILEMUJERES

3) Extender de 12 a 14 horas el derecho a desconexión en trabajo a distancia y teletrabajo.

Actual artículo 152 quáter J) Código del Trabajo:

"Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes o requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores."



# PROPUESTAS DE CHILEMUJERES

3) Extender de 12 a 14 horas el derecho a desconexión en trabajo a distancia o teletrabajo:

Propuesta Fundación ChileMujeres:

Reemplazar el artículo 152 quárter J) Código del Trabajo por el siguiente:

**"Tratándose de trabajadores a distancia o teletrabajadores que distribuyan libremente su horario o excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador o empleadora deberá respetar su derecho a desconexión garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes o requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, catorce horas** continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador o empleadora podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores."

