



UNIVERSIDAD  
**Finis Terrae**

UNIVERSIDAD FINIS TERRAE

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO VESPERTINO

## **TÍTULO DE LA TESIS**

### **TELETRABAJO**

**Ley 21.220**

DENNIS ALBERTO CAMPOS CUELLO

PAULA ANDREA ESPINOZA CASTILLO

Tesis presentada a la Facultad de Derecho de la Universidad Finis Terrae, para  
optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas

Profesor Guía: Reinardo Gajewski Molina

Santiago, Chile

2022

## INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
¿La nueva ley 21.220 cubre realmente toda esta materia?.....	6
CAPITULO 1.....	12
TELETRABAJO EN EL MUNDO .....	12
1.1 Historia del teletrabajo.....	12
1.2 Experiencias en otros países.....	15
1.3 Informes de la OIT.....	19
1.3.1 Informe OIT 2016.....	19
1.3.2 Informe OIT (2019) “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral” .....	25
CAPITULO 2.....	28
LEY N°21.220.....	28
2.1 Historia de la Ley N°21.220 .....	28
2.1.1 Etapas de la Ley N°21.220.....	31
2.2 Criticas a la ley .....	46
2.3 El reglamento.....	48
Capítulo 3 .....	51
Seguridad laboral.....	51
3.1 Seguridad Laboral, ¿Cómo fiscaliza la empresa las condiciones?.....	51
3.2 ¿El empleador se encuentra facultado para realizar supervisión del domicilio o en el lugar que presta la labor el trabajador?.....	52
3.2 El Decreto N° 18-2020.....	53
Capítulo 4 .....	65
4.1 Reversibilidad.....	65
4.2 Jornada Laboral.....	65
4.3 Problemas prácticos.....	75
Conclusión.....	83
Bibliografía .....	85

## INTRODUCCIÓN

*Tiempo y espacio son modos de pensar y no una condición de vida*

*Albert Einstein<sup>1</sup>*

La Real Academia de la Lengua Española, define teletrabajo como: *Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.*<sup>2</sup>

La idea del teletrabajo empezó a suscitar interés con la crisis del petróleo en el decenio de 1970. Al dispararse el precio del petróleo, se encarecieron los costos del desplazamiento diario entre el domicilio y el lugar de trabajo además de plantearse otras dificultades<sup>3</sup>. Este tipo de trabajo en Estados Unidos y Europa se han implementado de manera amplia y sistemática, en Estados Unidos el Estado de California fue el pionero en ese país en 1988 al inaugurar el programa piloto del teletrabajo con la participación de empleados de seis agencias del gobierno, y se estima que actualmente 10 millones de personas son teletrabajadores. En la experiencia extranjera encontramos países que responden a modelos normativos específicamente diseñados para regular el teletrabajo y otros donde esta modalidad laboral ha sido recogida a través de otros mecanismos, como convenios colectivos

---

<sup>1</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2019.** *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral.* Ginebra : s.n., 2019. pág. 3.

<sup>2</sup> **REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. 2020.** <https://dle.rae.es>. [En línea] 2020. <https://dle.rae.es/teletrabajo>.

<sup>3</sup> **ORGANIZACIÓN 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.* Ginebra : s.n., 2016. pág. 12.

y/o políticas públicas. En aquellos países donde se ha regulado normativamente el teletrabajo, (Brasil, Francia, Colombia y Portugal) existen los siguientes elementos comunes: Todos definen “teletrabajo”, así como la prestación que se realiza fuera de la empresa utilizando de tecnologías de información y comunicación. Las principales temáticas regulatorias abordadas por estas legislaciones son: su carácter voluntario, la igualdad en las condiciones de empleo, la protección en materia de higiene y seguridad, los derechos colectivos de los teletrabajadores y las estipulaciones básicas que debe tener el contrato. Por su parte, algunas diferencias observadas en estas legislaciones son la jornada de trabajo y el descanso. En Colombia y Brasil se les excepciona de la aplicación de normas sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. En los países que han implementado el teletrabajo a través de convenios colectivos y/o políticas públicas (Argentina, España Bélgica, Italia y Estados Unidos de Norteamérica), se ha reglamentado su implementación en el Sector Público, como una modalidad para conciliar trabajo y familia. Tanto en España como en Argentina a los teletrabajadores se les reconocen ciertos derechos como parte de los entregados a los trabajadores a domicilio o a distancia respectivamente.<sup>4</sup>

Teletrabajo: condiciones que se exigen en Europa, a nivel internacional, uno de los marcos que mejor ha trabajado el teletrabajo es el The European Framework Agreement on Telework (2006), que lo define de la siguiente forma: Como una forma de organizar y / o realizar un trabajo, utilizando tecnología de la información, donde el trabajo, que también podría realizarse en los locales de los empleadores, se lleva a cabo fuera de esos locales regularmente. El acuerdo se refiere a los teletrabajadores con un contrato de trabajo y no trata con teletrabajo autónomo. Según este marco, el teletrabajo tendría que cumplir con una serie de condiciones, a considerar: Naturaleza voluntaria del teletrabajo. Debe ser voluntario tanto para el

---

<sup>4</sup> **ALVAREZ, Paola. 2018.** *Teletrabajo en la Experiencia Extranjera.* s.l. : Biblioteca del Congreso Nacional de Chile /BCN, 2018. pág. 1.

trabajador como para el empleador en cuestión. Condiciones de empleo. Los teletrabajadores deben tener los mismos derechos que los trabajadores que realizan iguales funciones en las instalaciones del empleador. Protección de datos. El empleador es responsable de tomar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos utilizados.

El teletrabajo puede tener un efecto positivo en el balance familia- trabajo, (debido a la reducción en el tiempo de viaje y la autonomía para organizar el trabajo). Sin embargo, al mismo tiempo, existe cierto riesgo de superposición de los límites entre el trabajo y la vida personal.<sup>5</sup>

El 24 de marzo del 2020 se publicó en nuestro País la Ley que regula el teletrabajo, la promesa de las autoridades es que esta normativa protege a quienes deben trabajar desde sus casas en el escenario de la Pandemia Mundial provocada por la enfermedad COVID-19 y en el futuro “Busca darles más oportunidades y libertad a los trabajadores”. El nuevo marco regulatorio incorpora el capítulo IX al código del trabajo que tiene relación con el trabajo a distancia y teletrabajo, sumándose nuestro país con la promulgación de esta ley a otras naciones como Brasil, Francia, Colombia y Portugal que cuentan con una ley de teletrabajo.

En la nueva normativa se entenderá como los servicios prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, desde el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.

Empleador y empleado señala podrán pactar esta modalidad al inicio o durante la vigencia de la relación laboral y, en ningún caso, podrá implicar un menoscabo en su remuneración, ni en los derechos individuales y colectivos que se reconocen en el Código. En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el

---

<sup>5</sup> **Maria, LAMPERT y POBLETE, Mario. 2018.** *Efectos positivos y negativos.* s.l. : Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018. págs. 1,2.

contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días”, agrega la norma. Asimismo, el empleador deberá implementar un mecanismo de registro del cumplimiento de la jornada. “Según la Encuesta Nacional de Empleo, a finales del año 2019 unas 59 mil personas (0,61% de la fuerza laboral) realizaba sus labores a distancia.<sup>6</sup>

### **¿La nueva ley 21.220 cubre realmente toda esta materia?**

El espíritu de esta ley es tratar de regular las condiciones contractuales ya existentes a un nuevo cambio de escenario que es trabajar desde otra instalación que no fuese las dependencias de la empresa sino más bien desde el hogar del trabajador. Esta nueva normativa no impide que el trabajador realice jornadas más extensas a lo habitual, ya que en la práctica el empleador no reconoce las horas extras, no implementa un medio idóneo de control de horas trabajadas y al final del día ocasiona un deterioro de las condiciones laborales. El horario extenso en recibir email, WhatsApp, generan que el trabajador de cierta manera esté conectado y no se le respete el Derecho de desconexión, a lo cual se reduce en que el empleador no podrá establecer comunicación ni formular órdenes por doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. La nueva normativa permite que las partes, tanto empleador como trabajador pacten desde su inicio que estos últimos queden excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, lo que ocasiona que el empleador no reconozca las horas extraordinarias trabajadas, generando un menoscabo económico y también moral, en este sentido la nueva ley no protege al más débil.

Las partes pueden acordar la modalidad de la jornada laboral, pudiendo combinarse los tiempos de trabajo de manera presencial en la empresa y también desde el hogar.

En cuanto a las herramientas de trabajo, es deber del empleador proporcionar estos elementos y equipos, para el desempeño de sus funciones, en

---

<sup>6</sup> **SENADO DE LA REPUBLICA DE CHILE. 2020.** <https://www.senado.cl/>. [En línea] 2020. [https://www.senado.cl/que-implica-la-nueva-norma-sobre-teletrabajo/senado/2020-03-25/164240.html#vtxt\\_cuerpo\\_T0](https://www.senado.cl/que-implica-la-nueva-norma-sobre-teletrabajo/senado/2020-03-25/164240.html#vtxt_cuerpo_T0).

donde el trabajador no puede ser obligado a utilizar los de su propiedad. A modo de ejemplo, el internet para desarrollar teletrabajo debe ser de cargo del empleador, así como los costos de operación y reparación de equipo. ¿Pero qué ocurre en el caso de que el empleador no otorgue estos servicios que son esenciales para desarrollar la actividad laboral? y el trabajador utiliza sus propios medios, ¿le entregarán un bono en compensación, si en el contrato nada dice? porque por una parte al trabajador le genera un menoscabo de índole económico y al empleador menos costo en su línea de gastos.

El problema, entonces, no es que las personas tengan la opción del teletrabajo, sino que las autoridades promuevan esta modalidad sin hacerse cargo de sus efectos indeseados y sobredimensionando su impacto positivo para la sociedad. Una ley de teletrabajo jamás podrá subsanar las falencias de la política laboral que explican la deficiente calidad del empleo. El teletrabajo no asegura por sí mismo mejores condiciones de trabajo, ni es accesible a los sectores más vulnerables donde predominan trabajos manuales que no pueden hacerse de manera digital. Para dar “oportunidades y libertad a los trabajadores”, las autoridades deberían saber que se necesita una mejor ley de teletrabajo, pero sobre todo una mejor política laboral<sup>7</sup>.

En nuestro ordenamiento jurídico se aplica el principio de supremacía constitucional, siguiendo esta lógica, deberíamos entender que la ley 21.220 promulgada a principios del año 2020 entrega los grandes lineamientos sobre el teletrabajo y el reglamento debería cubrir los puntos oscuros de la ley, o serán los dictámenes de la dirección del trabajo eso lo veremos a lo largo de este trabajo.

En otro aspecto, nos debemos preguntar si el teletrabajo respeta las garantías del trabajador. En cuanto a la salud, seguridad, el derecho a la vida y a la integridad física es deber del empleador informar por escrito los riesgos de la labor a realizar, deberá capacitar al trabajador sobre las medidas de seguridad y salud

---

<sup>7</sup> GUTIÉRREZ, Francisca. 2020. La promesa engañosa de la ley de teletrabajo. *CIPER CHILE*. 2020.

que debe tener presente antes que inicie sus funciones, es responsable de la salud y la seguridad profesional del empleado. Para corroborar que las aplicaciones de las políticas de seguridad se estén cumpliendo, el empleador o los representantes del colaborador, tendrán acceso al lugar del trabajo, si el trabajador realiza sus funciones laborales en casa, primero deberá ser notificado de la visita, y el ingreso debe ser siempre con el consentimiento del trabajador.

El empleador tiene la obligación de informar las condiciones de salud y seguridad asociadas al trabajo, incluidos los riesgos a los que se expondrá el trabajador durante la prestación de servicios ("derecho a saber"). El empleador no puede entrar sin permiso en el lugar en el que el trabajador presta servicios, incluso si la razón del empleador son las condiciones de salud y seguridad del trabajador. Para estos efectos, el empleador debe solicitar a la Mutualidades que investigue estas condiciones. Además, el empleador puede solicitar a la Dirección del Trabajo que investigue, pero en este caso es necesario el consentimiento del trabajador. Sindicatos: El empleador está obligado a informar de los sindicatos existentes al trabajador, cuando éste comienza a prestar servicios, asimismo el empleador debe informar de los nuevos sindicatos legalmente constituidos a todos los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo.<sup>8</sup>

A su vez debemos añadir a la discusión otro tema relacionado con el anterior y es cómo se abordarán desde hoy en adelante, el derecho a la privacidad del trabajador. El avance de la tecnología y la comunicación ha dado una nueva forma de trabajo que es el teletrabajo, lo cual conlleva a una nueva adaptación al marco legal vigente. Exigir al trabajador que permanentemente se encuentre disponible y conectado al computador o al celular, no es posible, ya que la ley 21.220 incorpora un nuevo capítulo al código del trabajo que como se ha mencionado anteriormente es el objeto de este estudio, "Trabajo a distancia y Teletrabajo". El trabajador goza

---

<sup>8</sup> **Estudio Carey. 2020.** Carey.cl. [En línea] 2020. <https://www.carey.cl/detalles-de-nueva-ley-del-teletrabajo/>.



del derecho a desconexión en donde el artículo 152 quáter J, señala en su inciso final:

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 u otros 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.<sup>9</sup>

En este sentido, el derecho de desconexión trata de cierta manera garantizar la privacidad del trabajador ante la supervisión del empleador, este derecho tiene ciertas críticas como lo veremos más adelante.

Otro punto de debate abordaremos es de qué forma se velará el debido descanso del trabajador. En Chile ante el nuevo escenario generado por el coronavirus, la mayoría de las empresas han tenido que implementar el sistema de teletrabajo para dar cumplimiento con la operación de la empresa. Este nuevo modelo no debe quedar exento a la regulación que señala el código del trabajo, en donde les entrega los mismos derechos como cualquier otro trabajador, como a quienes eligen el teletrabajo, pactando libremente su jornada de trabajo siempre y cuando las condiciones lo permitan.

En el caso del teletrabajo, el trabajador puede pactar con el empleador trabajar más o menos de las 45 horas legales de una jornada laboral. Los teletrabajadores que pacten lo ya señalado, pueden desconectarse por doce horas continuas dentro de un rango horario de veinticuatro horas, sin recibir por parte del empleador requerimientos.

---

<sup>9</sup> **Ley N°21220. CHILE. 2020.** Del trabajo a distancia y teletrabajo. s.l. : Biblioteca del Congreso Nacional/BCN, 2020.

La implementación del teletrabajo, para algunos es un mecanismo beneficioso, ya que les permite ahorrar tiempo en traslado, locomoción, distribución de la jornada laboral, para otros resulta ser una dificultad para compatibilizar la jornada laboral de teletrabajo sobre todo cuando se tienen hijos menores de edad, incrementando las horas trabajadas, las cuales nos son controladas ni compensadas a costa del debido descanso. Por lo tanto, el derecho al descanso y la desconexión no tan solo debería quedar en manos del empleador implementando un sistema para registrar el cumplimiento de la jornada laboral. En un acuerdo de teletrabajo, las partes debieran pactar franjas de horarios tanto diarias como semanales de descanso obligatorio, implementando un sistema de softwares corporativos, lo que permitirá llevar un control de registro de la jornada y la desconexión.

Según Claudia Arias, psicóloga organizacional y gerente de la empresa Universo Consultores, es obvio que un debido tiempo de descanso es necesario, no solo para la estabilidad del trabajador, sino para su proyección dentro del mismo trabajo. **“Hay que tener en cuenta que, entre más estable sea la vida del trabajador, mejor cumplirá y se desenvolverá en cada área.** Cuando el tiempo es desequilibrado, y debe prestar mucha más atención al área laboral, que lo llena de presiones, incluso en su descanso, el descuido de su familia o de sí mismo terminará en que no rinda de igual forma, o mucho peor, que desarrolle patologías por causa del estrés y la ansiedad. Sobre exigir a un empleado solo terminará por perjudicar a ambas partes” señala. En Francia, la ley ya obliga a las empresas a regular el uso de todas las tecnologías de la comunicación para garantizar un apropiado respeto al tiempo de descanso del trabajador.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> **GÓMEZ, Annie. 2020.** eltiempo.com. [En línea] 04 de mayo de 2020. <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/desconexion-laboral-en-tiempos-de-teletrabajo-por-el-coronavirus-491130>.

En materia de seguridad Laboral, ¿Como las empresas velarán para que el trabajador no sufra enfermedades profesionales por trabajar en condiciones no adecuadas?, ejemplo, una silla adecuada.

En este contexto y con respecto al seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 16.744, la entidad empleadora mantiene el mismo deber de protección que si los trabajos se realizaran en sus instalaciones, debiendo a lo menos:

- Comunicar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo, del domicilio u otro lugar previamente determinado, debiendo velar por el cumplimiento de dichas condiciones.
- Informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.
- Efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo, en forma previa al inicio de estas. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744.<sup>11</sup>

El presente trabajo busca revisar la ley N° 21.220 desde la génesis del teletrabajo, pasando por su historia, tramitación, problemas prácticos. Planteando algunas preguntas en esta introducción y finalmente obtener las respectivas conclusiones.

---

<sup>11</sup> **ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD. 2020.** achs.cl. [En línea] 2020.  
<https://www.achs.cl/portal/Paginas/Circular-3370-teletrabajo.aspx>.

# CAPITULO 1

## TELETRABAJO EN EL MUNDO

### 1.1 Historia del teletrabajo.

El Trabajo en casa es una práctica más antigua de la que se puede creer, podemos por ejemplo remontarnos hasta el año 1665 cuando la Universidad de Cambridge se vio obligada a cerrar temporalmente debido a la propagación de la peste bubónica, Isaac Newton tuvo que trabajar desde casa y fue precisamente durante este tiempo cuando consiguió desarrollar el cálculo y la teoría de la Teoría de la gravedad.<sup>12</sup> Referente al nacimiento del Teletrabajo, existen diversas versiones, pero la que señalan mayor cantidad de autores es la que sugiere que el nacimiento de esta forma de trabajar se encuentra ligado a la crisis del petróleo de los años 70. Ya que se generó como una alternativa para disminuir el desplazamiento de las personas a los lugares de trabajo y así mermar el consumo energético de derivados del petróleo<sup>13</sup>. El término teletrabajo fue acuñado por el físico estadounidense Jack Nilles en el año 1973 en plena crisis del petróleo de los 70. Jack buscaba una solución para reducir el consumo de combustible producido en los traslados desde el hogar al lugar de trabajo y viceversa como se mencionó anteriormente. Su propuesta fue llevar el **trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo**.<sup>14</sup> Su idea consistía en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. De esta manera,

---

<sup>12</sup> **ReasonWhy.** reasonwhy.es. [En línea] <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>.

<sup>13</sup> *Legislación Laboral Para El Teletrabajo.* **RODRIGUEZ, Diana. 2017.** [ed.] Daniel GARAVITO. veintisiete, s.l. : Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, 2017.

<sup>14</sup> **CORBI, Miquel. 2014.** bloglenovo.es. [En línea] 16 de septiembre de 2014. <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20teletrabajo%20fue%20acu%C3%B1ado,lugar%20de%20trabajo%20y%20viceversa..>

cada trabajador podía seguir trabajando como si estuviera allí, pero sin estarlo, sin embargo, a esas alturas de la historia, el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente avanzado como para que el teletrabajo pudiese llegar a ser una realidad masiva<sup>15</sup>. En la década de 1980 se produce un hecho que cambiaría la industria de la computación, la ley antimonopolio que se le aplicó a la empresa estadounidense AT&T la obligó a dividirse y ésta empezó a comercializar UNIX software que hasta ese momento era libre. La guerra comercial y el software propietario habían comenzado. Los ordenadores se abarataron, se simplificaron y comenzaron a invadir los hogares<sup>16</sup>. Gracias a estos avances a inicios de 1980, IBM permitió que sus empleados trabajaran desde casa instalando terminales caseras que les permitían estar en contacto con los equipos de la compañía<sup>17</sup>. La experiencia en nuestro país no es muy diferente, desde siempre se han desarrollado actividades remuneradas en muchos hogares de nuestro país y estas son tan variadas y van, desde elaboración de tortas o pasteles, trabajos de costurera, cuidado de niños paseo de mascotas, confección de cajas etc. por poner algunos ejemplos, lo anterior se refuerza en que en el Derecho Laboral Chile tuvo regulado este tipo de trabajo en gran parte del siglo XX fueron las leyes referidas al trabajo doméstico, ya que en este el trabajador a domicilio no trabaja para sí, como el artesano o el pequeño industrial, sino para otros cumpliendo las directivas e instrucciones del dador del trabajo<sup>18</sup> (Artículo 7° del código del trabajo de 1931). Esto fue así durante

---

<sup>15</sup> **ReasonWhy.** reasonwhy.es. [En línea] <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana>.

<sup>16</sup> **SANZ, Marta. 2019.** <https://computerhoy.com/>. [En línea] julio de septiembre de 2019. <https://computerhoy.com/listas/tecnologia/nombres-informatica-personas-revolucionaron-historia-tecnologia-480773>.

<sup>17</sup> **ÁLVAREZ, Raúl. 2017.** <https://www.xataka.com/>. [En línea] 23 de marzo de 2017. <https://www.xataka.com/empresas-y-economia/ibm-pionera-en-implementar-el-teletrabajo-estahaciendo-que-sus-empleados-regresen-a-la-oficina>.

<sup>18</sup> **DFL N°178. CHILE. 1931.** Código del trabajo. 1931.

la vigencia del Código del Trabajo de 1931<sup>19</sup>. Con la Ley 18.620 promulgada el 27 de mayo de 1987 se aprueba el nuevo código del Trabajo, el Código del Trabajo de 1987 en su Artículo 8° Señala: Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata<sup>20</sup>. Esto vendría a ser un retroceso en lo referente a este tipo de materia. En la última década en nuestro país algunas empresas identificaron los beneficios que la literatura existente le asigna al teletrabajo, sobre todo aquellos vinculados al ahorro en recursos vislumbrado por las empresas, sólo podrían ser logrados a través de mantener ciertos aspectos del trabajo desregulados, como por ejemplo, la obligación del empleador de mantener el mismo sueldo para quien decida cambiar al teletrabajo desde una modalidad presencial, o la obligación del empleador de financiar el suministro de electricidad, internet, proporcionar material de trabajo, dispositivos de seguridad, etcétera. Respecto a la implementación del teletrabajo en la empresa chilena, el Decreto Ordinario 6084/97 emitido por la Dirección del Trabajo contiene disposiciones que entraron en vigencia a contar del 01 de abril de 2017, y que reconocen la libertad y autonomía de las partes para negociar y establecer acuerdos sobre materias propias de la organización del trabajo, más allá de las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, por lo que se propone facultarlas para negociar pactos sobre condiciones especiales de trabajo en las empresas en que exista una afiliación sindical del 30% del total de trabajadores o más<sup>21</sup>. Esto se dispone en el Código del Trabajo por medio de la modificación de su artículo 374; a través de la ley N°20.940, que en el n° 36 de su artículo primero incorpora los Pactos sobre Condiciones Especiales de Trabajo, para que trabajador y empleador puedan acordar la jornada de trabajo semanal convenida o que el lugar de desempeño sea en lugares distintos al pactado para la prestación de los servicios, más concretamente, que los trabajadores aquí mencionados puedan distribuir los tiempos de trabajo combinando

---

<sup>19</sup> *EL TELETRABAJO: HACIA UNA NUEVA FORMA DE TRABAJO EN CHILE*. RUIZ, Rodrigo. s.l. : UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN

<sup>20</sup> **Ley N°18620. CHILE. 1987.** CODIGO DEL TRABAJO. 1987. articulo 8.

<sup>21</sup> **ORD. N°6084/97 DIRECCION DEL TRABAJO. 2016.** ORD. N°6084/97. 2016. pág. 12.

períodos presenciales así como fuera de la empresa, y de esta manera poder conciliar sus labores con sus responsabilidades familiares, académicas, favoreciendo también a personas con discapacidad u otros tipos de trabajador que se acuerde entre el empleador y el sindicato. Posteriormente el trabajador, puede volver a las condiciones que se pactaron originalmente en el contrato de trabajo de forma unilateral, dando aviso al empleador con treinta días de anticipación al menos, entregándolo por escrito. El decreto ordinario anteriormente mencionado constituye un reconocimiento del cambio incipiente en la organización del trabajo, así como admitía la necesidad de legislar en consecuencia para que el teletrabajo no se convierta en un caldo de cultivo para irregularidades<sup>22</sup>. En el mes de agosto del año 2018, mediante una moción parlamentaria de los senadores Carlos Bianchi y Pedro Muñoz comienza su tramitación el proyecto de ley que se convertirá en la actual le 21.220 la que se presentó en su momento como una ley para **conciliar la vida familiar con la vida laboral**. Con la Pandemia Mundial del año 2020 se aceleró en el congreso la aprobación y posterior promulgación de la Ley 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de **trabajo a distancia**.

## **1.2 Experiencias en otros países.**

En derecho comparado en un principio al igual que en Chile no existía una ley específica sobre el teletrabajo en muchos países que no poseían una normativa legal contaban con manuales de buenas prácticas como es el caso colombiano dado que en la legislación de ese país en un comienzo no existía una definición de teletrabajo en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano<sup>23</sup>, los cuales, si bien no eran vinculantes, constituyeron un paso adelante con el fin de mantener al teletrabajo como una alternativa beneficiosa para ambas partes, como por ejemplo, los manuales de buenas prácticas en Argentina y España. El objetivo es que una nueva forma de

---

<sup>22</sup> ARELLANO, Gabriela. 2018. <https://repositorio.uahurtado.cl/>. [En línea] 2018. <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24257/MGPOArellano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

<sup>23</sup> *Legislación Laboral Para El Teletrabajo*. RODRIGUEZ, Diana. 2017. [ed.] Daniel GARAVITO. veintisiete, s.l. : Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, 2017.

trabajo, además de constituir una ventaja competitiva y una herramienta de retención del talento, se convierta en un factor de impacto social positivo, ya que ayuda en gran medida a un mayor equilibrio de vida personal y laboral<sup>24</sup>. En Colombia, el teletrabajo se encuentra normado por la Ley 1221 de 2008, la cual lo define: *Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.* La ley ordena además al Gobierno Nacional poner en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo<sup>25</sup>. Respecto a las garantías laborales, la ley señala que a los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les son aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, no obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá realizar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo, y por otro lado, no reciban compensaciones inferiores al salario mínimo, ni se les asignen gastos o inversión que correspondería al empleador. Se recalca además el carácter consensual del teletrabajo como modalidad que, por sus características, involucra una situación especial de trabajo que debe ser acordada por ambas partes. Adicionalmente, se creó la ley 1429 de 2014 que otorga incentivos en la formalización para las empresas que quieran implementar un sistema de teletrabajo. En el Artículo 3, Literal C de esta ley se define la obligación del Gobierno con respecto al diseño y promoción de programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca

---

<sup>24</sup> ARELLANO, Gabriela. 2018. <https://repositorio.uahurtado.cl/>. [En línea] 2018. <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24257/MGPOArellano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

<sup>25</sup> Ley N° 1221. COLOMBIA. 2008



a la formalización y generación empresarial del teletrabajo<sup>26</sup>. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, por su parte, se planteó el teletrabajo como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y una herramienta que permita a los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Por otro lado, se propone el teletrabajo dentro de un contexto en donde se buscaba potenciar alternativas de trabajo más flexibles, sin que ello significara una pérdida de seguridad o de garantías para los trabajadores. En Europa, el tipo de contrato de teletrabajo más difundida es el de a tiempo parcial, y la relación de trabajo más difundida es el trabajo dependiente. Particularmente en Alemania se cuenta con un modelo económico más eficiente, un sistema muy fuerte de relaciones industriales y un alto nivel de productividad, la que se ha visto incrementada e impulsada por la buena disposición que, mostrada por Angela Merkel hacia la promoción y el fomento del teletrabajo, colaborando a que participen en la actividad económica sectores que anteriormente estaban excluidos. En Suecia, por su parte, más de la mitad de las empresas con 10 trabajadores o más cuenta con personal que trabaja por lo menos medio día a la semana fuera de la empresa valiéndose de medios informáticos, dado que, además, la población sueca cuenta con una base de formación en uso de tecnologías más que adecuada para utilizarlas ampliamente, teniendo más del 85% de las personas computador y acceso a internet. Al igual de otros países nórdicos, se sirve del teletrabajo para sortear las dificultades ocasionadas por las inclemencias del tiempo y la congestión vehicular, posibilitando de esta forma que los trabajadores tengan una manera más agradable de trabajar sin dejar sus domicilios, generando un mayor desarrollo económico en las áreas suburbanas. Actualmente, el teletrabajo está en directa consonancia con la construcción de ciudades inteligentes que, con amplia utilización de las tecnologías de la información y con vistas al desarrollo sostenible, logran conciliar y satisfacer las exigencias de los ciudadanos, de las empresas y de

---

<sup>26</sup> *Legislación Laboral Para El Teletrabajo*. **RODRIGUEZ, Diana**. 2017. [ed.] Daniel GARAVITO. veintisiete, s.l. : Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja, 2017.

las instituciones.

España se vio enfrentada el año 2008 a una crisis económica sin precedentes debido a la burbuja inmobiliaria creada por los impulsando medidas para reformas laborales urgentes, dado que, según el mismo gobierno, dicha crisis había puesto de manifiesto las debilidades y falencias del sistema Español, el cual no entregaba las condiciones necesarias para la generación de empleos seguros y estables para sus trabajadores ni garantías de rentabilidad para los inversores. En este Decreto ley se modifica el artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece la modalidad de trabajo a distancia y entrega las directrices para implementar el teletrabajo en una relación laboral promoviendo la protección del teletrabajador. Dentro de las cosas que contempla esta modificación es que el acuerdo laboral pasa a convertirse en un contrato escrito y existe la protección al teletrabajador en cuanto a asegurarle los mismos derechos que cualquier trabajador de la empresa en materia de seguridad y salud laboral. También se obliga a los empleadores a garantizar a los teletrabajadores su acceso a la formación profesional continua y a la información de puestos vacantes en la empresa y oportunidades de promoción y desarrollo. Respecto a este mismo artículo, el Partido Popular propuso agregar tres puntos nuevos al artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que obligaba a los empresarios a cubrir los gastos de material de los teletrabajadores y a garantizar la seguridad laboral y la salud del empleado que trabaja desde la distancia.

Es de importancia señalar que, pese a las intenciones de la Ley 1121 de 2008 en Colombia para regular el tema, su aplicación fue blanco de críticas al considerarse que no era lo suficientemente específica y que tenía silencios en varios ámbitos, como, por ejemplo, especificar de qué modo se aseguraba vía legal que los teletrabajadores no trabajen durante jornadas excesivas. Además, se limitaba a enunciar normativas que en la práctica no se podrían hacer cumplir, como, por ejemplo, especificando de qué manera se podría organizar la entrega igualitaria de derechos en seguridad social, salud, o pensiones, ya que esto habría requerido arreglos y adecuaciones que la ley no contemplaba. Para subsanar esto fue creada la Secretaría Técnica para el Sector del Teletrabajo. En cuanto a la ley española, el legislador no utiliza en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores la expresión “teletrabajo” y en cambio utiliza el

concepto de “trabajo a distancia”, es decir, no contempla el teletrabajo en toda su complejidad dado que la ley se presenta como una regulación para el trabajo a domicilio en general y no recoge algunas particularidades propias de esta modalidad. Esta legislación, como la colombiana, adolece de un carácter demasiado simplificado y general, no especificando de qué modo se hará cumplir la ley, tampoco especificando por sí sola la modalidad de “teletrabajo”, ni el uso de tecnología necesario para que se enmarque en esta figura, agrupándolo con otras modalidades de trabajo a distancia. Tampoco incluye el concepto de reversibilidad ni los derechos colectivos, ni las circunstancias en que el trabajador debiese dar acceso a su domicilio para efectuar fiscalizaciones o adecuaciones, así como para verificar condiciones de salud o seguridad. Sin embargo, en Europa, estas particularidades generalmente han sido recogidas y protegidas a través de los acuerdos internacionales y sobre todo vía contratos colectivos, ya que la injerencia de la actividad sindical en la regulación del teletrabajo en Europa es intensa<sup>27</sup>

### **1.3 Informes de la OIT**

#### **1.3.1 Informe OIT 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.

Este documento fue desarrollado por la OIT (Oficina Internacional del Trabajo) para que sirviera como base de los debates del Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros, El propósito del Foro es permitir a los participantes tripartitos intercambiar

---

<sup>27</sup> ARELLANO, Gabriela. 2018. Estado del arte sobre legislación laboral y su aplicación al teletrabajo. (*Magister en gestion de personas*) Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Psicología. 2018. págs. 27,28,29.

sus experiencias sobre el teletrabajo en los sectores de las TIC y de los servicios financieros a fin de que puedan profundizar en la cuestión y lograr un consenso sobre el camino a seguir con respecto a los siguientes puntos: a) su grado de difusión; b) sus riesgos y beneficios económicos y sociales, y c) las relaciones de trabajo, la organización del trabajo y las prácticas de desarrollo profesional conexas, y sus efectos en los derechos y la protección de los teletrabajadores, incluidos aquellos que realizan actividades de teletrabajo de manera no voluntaria. Los participantes también han de examinar las normas existentes que son pertinentes para el teletrabajo y analizar de qué manera podría aprovecharse el diálogo social para promover el trabajo decente en el caso del teletrabajo.

El documento en su introducción comienza con la historia y nos presenta desde donde surge el teletrabajo tal como lo tratamos anteriormente en este trabajo, señala que la idea del teletrabajo empezó a suscitar interés con la crisis del petróleo en 1970 y que guarda relación con los costos del desplazamiento diario entre el domicilio y el lugar de trabajo. teletrabajo, que empezó a promoverse como un medio de lograr otros objetivos deseables para las empresas y los trabajadores, como mejorar el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, mejorar la moral de los trabajadores y aumentar la productividad. El progreso continuo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), que facilitan el trabajo distribuido, a menudo en zonas geográficas remotas (inclusive entre fronteras) fue un factor decisivo en la expansión del teletrabajo<sup>28</sup>. Siguiendo en lo que señala el informe en su introducción, podemos encontrar una referencia a los progresos trascendentales logrados en las TIC han permitido que hoy en día se pueda trabajar en cualquier parte y en cualquier momento sin dejar de estar conectado y de interactuar estrechamente con los colegas de trabajo, ya sea en el establecimiento principal del empleador o en cualquier otro lugar. Actualmente, el trabajo nómada es mucho más fácil y accesible para un mayor número de trabajadores, gracias a las herramientas tecnológicas como los programas

---

<sup>28</sup> **ORGANIZACIÓN 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.* Ginebra : s.n., 2016. pág. 12.

informáticos compartidos, las redes privadas virtuales, las conexiones de Internet de banda ancha, las conferencias telefónicas, las videoconferencias, los centros de llamadas virtuales y el protocolo de transmisión de voz por Internet (VoIP), la computación en nube, Wi-Fi, así como otros potentes dispositivos digitales cada vez más omnipresentes<sup>29</sup>. El primer tema para tratar por este informe es “La dificultad de definir el teletrabajo” Aunque el término teletrabajo fue acuñado ya a principios de 1970 por Jack M. Nilles, hasta el momento en que se realizó este informe aún no se ha llegado a un consenso sobre su definición exacta. Las distintas personas dan a este concepto distintas acepciones, y lo utilizan para designar una gran diversidad de modalidades de trabajo, como el trabajo móvil, el trabajo efectuado en cualquier lugar distinto de los locales del empleador, el trabajo efectuado en centros de oficinas compartidas, y el trabajo a domicilio. Otros utilizan el término para referirse a toda forma de trabajo basada en las TIC, como las presentes en las nuevas actividades relacionadas con la tecnología financiera (sector en rápida expansión, más conocido como Fintech) que combina las nuevas TIC con los servicios financieros. Al momento de elaborarse este informe existían una disparidad de definiciones para lo que en ese tiempo era señalado como un “fenómeno”, estas eran.

- Tele desplazamiento
- trabajo a domicilio
- trabajo en línea
- trabajo virtual
- trabajo remoto
- trabajo distribuido
- workshifting

Según el informe existía la discusión de los expertos los cuales sostenían que el término teletrabajo debería aplicarse exclusivamente a las tareas que se realizan

---

<sup>29</sup> **ORGANIZACIÓN 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.* Ginebra : s.n., 2016. pág. 12

regularmente fuera del establecimiento reconocido del empleador como mínimo un día durante la semana laboral, y que por (trabajadores virtuales) debería entenderse principalmente aquellas personas que trabajan a tiempo completo fuera de los locales del empleador; en otras palabras, los trabajadores

virtuales son teletrabajadores a tiempo completo. De igual modo, los expertos sostienen que el (teletrabajo) no es siempre sinónimo de (trabajo flexible)<sup>30</sup>. Ya en el año 1990 la misma OIT la OIT puso de manifiesto la dificultad para elaborar una definición común del concepto, dado que se aplicaba a una gran variedad de situaciones. Otro obstáculo mayor a la hora de definir y, por lo tanto, de medir el teletrabajo es que solía analizarse desde la perspectiva de muy diversas disciplinas, de manera que las conclusiones a las que se llegan sobre él y sobre su impacto tienen un carácter fragmentado y disperso en ámbitos tales como los sistemas de tecnología e información, la logística, la gestión operativa, los bienes inmuebles, la gestión organizativa, el comportamiento organizacional, la sociología, la psicología, las estrategias de continuidad de las actividades y las relaciones laborales, por mencionar sólo algunos<sup>31</sup>. Por otra parte, el informe señala que el Acuerdo Marco de la UE del año 2002 no es absoluto en definir qué se entiende por lugar en el cual se realiza el teletrabajo, pero “pero trasluce un alto grado de formalidad, ya que por lo general debe mencionarse expresamente en el contrato de trabajo que el trabajador puede acogerse a este régimen laboral. Asimismo, exige una cierta

---

<sup>30</sup> **ORGANIZACIÓN 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.* Ginebra : s.n., 2016. pág. 13.

<sup>31</sup> **ORGANIZACIÓN 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.* Ginebra : s.n., 2016. pág. 14.

regularidad en cuanto a la frecuencia del teletrabajo<sup>32</sup>. Por último además de la discusión sobre cuál es la definición más acertada y los alcances para definir esta nueva manera de trabajar el informe señala la dificultad para delimitar la primera generación de teletrabajo de la segunda, las generaciones se diferencian por las TIC utilizadas siendo el concepto de la primera generación de “oficina a domicilio” dado que se utilizaban tecnologías como PC, FAX, teléfonos de red fija, la segunda generación sería la actual al momento de este trabajo y viene marcado por que la tecnología permite al trabajador tener movilidad.

El informe también trata los diferentes tipos de teletrabajo los cuales son:

- Escritorio multiusuario (hot desking). El trabajador trabaja a distancia una parte o la mayor parte del tiempo, y el resto del tiempo en la oficina principal. Cuando trabaja en la oficina principal, el trabajador ocupa un despacho no asignado, atribuido para una utilización puntual, y no dispone de un escritorio que le estaría reservado durante sus períodos de teletrabajo.
- Escritorio multiusuario con reserva (hotelling). Sistema similar al del escritorio multiusuario, pero los trabajadores deben realizar una reserva previa. Telecentros. Instalaciones que ofrecen estaciones de trabajo y otro equipo de oficina a los trabajadores de diversas entidades. Este tipo de teletrabajo se considera útil en la medida en que la tecnología que ofrecen es mejor que la disponible en la oficina a domicilio, pero se estima que está en declive debido al acceso generalizado a las redes de banda ancha, los ordenadores portátiles y los teléfonos inteligentes.
- Oficinas colaborativas. Se trata de entornos de trabajo virtuales en los que

---

<sup>32</sup> **ORGANIZACIÓN 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.* Ginebra : s.n., 2016. pág. 15.

los trabajadores pueden trabajar en colaboración desde distintos lugares gracias a una red informática.

También se plantean dos tipos de teletrabajo provenientes del informe del año 2016 de ATAC (Comité Consultivo Australiano de Trabajo).

- Los teletrabajadores móviles, que trabajan al menos diez horas por semana fuera del establecimiento principal, inclusive sirviéndose de sus teléfonos móviles durante sus desplazamientos.
- El teletrabajo complementario, que ejecutan personas que trabajan puntualmente a domicilio tras la jornada laboral o los fines de semana, normalmente para cumplir los plazos en los períodos de mucho trabajo.

El tercer punto tratado en este informe guarda relación con la Prevalencia del Teletrabajo en el Mundo. En el momento de que se elabora este informe al igual que los puntos anteriormente tratados, tampoco existen datos certeros ya que pocos países llevaban a cabo una recopilación sistemática de estadísticas oficiales para hacer un seguimiento y medición de su desarrollo<sup>33</sup>. La mayoría de los informes sobre la incidencia del teletrabajo son principalmente estimaciones muchas de ellas muy aproximadas, ya que a menudo se basan fundamentalmente en estudios académicos o sectoriales cuyos enfoques varían ampliamente en cuanto a muestreo, categorías de la población seleccionadas, ubicación, metodología y rigor analítico, y en lo que concierne a definiciones y marcos teóricos. Messenger y Gschwind señalan, por ejemplo, que en muchas encuestas se mide la prevalencia del teletrabajo en función del porcentaje de personas que realizan teletrabajo dentro de una población más amplia, sobre la base de preguntas tipo relativas al teletrabajo

---

<sup>33</sup> **ORGANIZACIÓN 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.* Ginebra : s.n., 2016. pág. 18



a domicilio o al teletrabajo nómada en las que se plantea a los encuestados, por ejemplo, si trabajan a domicilio al menos un día a la semana o si utilizan las TIC para trabajar fuera de los locales del empleador. Otras encuestas evalúan la cantidad de tiempo que se dedica al teletrabajo por medio de preguntas como en una semana normal, ¿cuántas horas trabaja desde su domicilio?, mientras que la frecuencia del recurso al teletrabajo con nuevas TIC (teletrabajo virtual) a menudo se mide mediante una escala de cuatro o cinco puntos, que normalmente va de nunca a muy a menudo o de ninguna a alta. Debido a estas amplias variaciones en lo que respecta al tamaño del muestreo, el tipo de población seleccionada, la ubicación, el nivel de análisis y la metodología, la solidez y la fiabilidad de las conclusiones de estos estudios son inevitablemente dudosas, aunque se utilice la misma definición y enfoque teórico<sup>34</sup>.

El informe presenta; “el teletrabajo en el mundo” y que, pese a las limitaciones de los datos, se plantea una visión general de la situación del teletrabajo en una serie de países desarrollados como son: Estados Unidos, Canadá, Australia, Europa, Reino Unido, Suiza, Japón. Además, entrega datos de América Latina particularmente de la Universidad de Costa Rica, los datos de Chile que según las estimaciones indican que alrededor de 650.000 trabajadores realizaron teletrabajo en Chile en 2005, es decir un 10,7 por ciento de los trabajadores asalariados.

### **1.3.2 Informe OIT (2019) “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral”**

En este informe a diferencia del anterior desde un comienzo se aprecia claramente que la discusión ya no se centra en definir o determinar que es el teletrabajo, si no cómo impacta el teletrabajo en el mundo laboral, en su introducción ya nos entrega una definición: “uso de tecnologías de la información y las comunicaciones como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de

---

<sup>34</sup> **ORGANIZACIÓN 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.* Ginebra : s.n., 2016. pág. 19

sobremesa– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”<sup>35</sup>.

Este informe sintetiza la investigación llevada a cabo por la red de corresponsales europeos de Eurofound en diez Estados miembros de la UE, Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Holanda, España, Suecia y Gran Bretaña y consultores de OIT en Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos. El informe clasifica a los empleados T/TICM en relación con su lugar de trabajo (hogar, oficina u otra ubicación) y la intensidad y frecuencia de su trabajo usando TIC fuera de las instalaciones del empleador. Se identificaron los siguientes grupos: teletrabajadores regulares desde casa, trabajadores T/TICM ocasionales, con una movilidad y frecuencia de trabajo fuera de las instalaciones de la empresa de nivel medio o bajo; y T/TICM de elevada movilidad, con alta frecuencia de trabajo desde distintas ubicaciones, incluso desde casa. Se analiza el alcance de la adopción de T/TICM en diferentes países, y sus efectos sobre el tiempo de trabajo, rendimiento, conciliación entre la vida laboral y la personal, y salud y bienestar usando información de los estudios nacionales suplementados por datos de la sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EECT). El informe también revisa las iniciativas de política de los gobiernos, interlocutores sociales y empresas en relación con T/TICM. Los hallazgos pueden contribuir al desarrollo de políticas efectivas en las áreas de digitalización, condiciones de trabajo justas y trabajo decente en Europa y otras regiones del mundo.

### Hallazgos Clave

La incidencia del T/TICM se relaciona no solo con los desarrollos tecnológicos en diferentes países sino también con las estructuras económicas y culturas de trabajo existentes. Los países analizados en este informe con altos porcentajes de T/TICM incluyen a Finlandia, Japón, Holanda, Suecia y Estados Unidos. En general, la incidencia de T/TICM varía sustancialmente de 2% a 40% de empleados, dependiendo de país, ocupación, sector y frecuencia con la que los empleados participan en este tipo de trabajo. En UE-28, un promedio de

---

<sup>35</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2016.** *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral.* Ginebra : s.n., 2019. pág. 6.

aproximadamente 17% de empleados participa en T/TICM. En la mayoría de los países, mayores proporciones de trabajadores realizan T/TICM ocasionalmente más que de manera habitual. T/TICM es más común entre profesionales y directivos, pero es también significativo entre administrativos y empleados de ventas. En cuanto al género, es más probable que sean los hombres los que realicen T/TICM que las mujeres. Sin embargo, las mujeres realizan más teletrabajo regular desde el hogar que los hombres. Esto sugiere que los roles de género y modelos de vida laboral y familiar específicos de cada país impactan en la configuración del T/TICM. Respecto de los efectos positivos de T/TICM, los trabajadores refieren reducción de los tiempos de desplazamiento desde casa al trabajo, el aumento de la autonomía en cuanto al tiempo de trabajo, lo que permite mayor flexibilidad de su organización, la mejora de la conciliación entre la vida laboral y personal, y el aumento de la productividad. Las empresas se benefician de la mejora de la conciliación, lo que puede llevar a un aumento de la motivación y una reducción de la rotación de personal en la empresa, la mejora de la productividad y la eficiencia y la reducción de la necesidad de espacio de oficina y de los costos asociados. Las desventajas del T/TICM son la tendencia a trabajar más horas, la superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal (interferencia trabajo-casa), y como consecuencia la intensificación del trabajo. Los teletrabajadores desde la casa parecen referir un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, en tanto que los trabajadores de “elevada movilidad” están más expuestos al riesgo de padecer efectos negativos en la salud y el bienestar. Las modalidades parciales y ocasionales de T/TICM parecen presentar un saldo más favorable entre las ventajas y los inconvenientes. Desde la perspectiva de género, las mujeres que hacen T/TICM tienden a trabajar menos horas que los hombres, y parecen lograr efectos levemente mejores en la conciliación de la vida Laboral y personal<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2016.** *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral.* Ginebra : s.n., 2019. pág. 6.

## CAPITULO 2

### LEY N°21.220

#### 2.1 Historia de le Ley N°21.220

Con el avance de la tecnología, el mundo laboral ha ido evolucionando en el último tiempo. La necesidad de los chilenos también ha ido cambiando, al igual que los intereses, en donde se le ha dado más importancia a la conciliación entre la vida laboral como la familiar. Los trabajadores chilenos día a día demandan más tiempo y necesitan tener libertad de horario y adaptación en el trabajo. Es por eso que la ley 21.220 se encontraba en tramitación en el Congreso desde el año 2018, en donde el espíritu de esta ley según Claudia Riquelme, abogada de la Clínica Jurídica UNAP encargada del área laboral, es conciliar la vida laboral, personal y familiar del trabajador. "Este proyecto incorpora al Código del Trabajo un nuevo título que se denomina de "Teletrabajo o del Trabajo a Distancia", regulando una forma trabajo que ya se encontraba reconocida en la legislación en el artículo 22 del Código del Trabajo, y dentro de las normas de negociación colectiva (pactos sobre condiciones especiales de trabajo), pero que era bastante incompleta y limitada, ya que no consideraba a ciertos grupos de trabajadores, y además no regulaba materias relevantes como riesgos, la seguridad en el trabajo, jornadas y otras de importancia<sup>37</sup>.

Es por eso por lo que hoy en día nos estamos acercando en adoptar modalidades de Teletrabajos al igual que otros países que ya lo tienen implementado y no les ha ocasionado un menoscabo salarial, tales como Colombia, Suecia, Dinamarca, España, Reino Unido, Francia, Italia, etc. Con la aparición del Covid-19 y el inicio de la pandemia se han presentado alrededor de 129 proyectos de ley para poder dar frente a la crisis, en donde parte de ellas son mociones parlamentarias y otros mediante mensajes, estos proyectos están orientados a

---

<sup>37</sup> **UNIVERSIDAD ARTURO PRAT. 2020.** <http://www.unap.cl/>. [En línea] 2020.  
[http://www.unap.cl/prontus\\_unap/site/artic/20200327/pags/20200327074041.html](http://www.unap.cl/prontus_unap/site/artic/20200327/pags/20200327074041.html).

congelar pagos de servicios básicos o créditos mientras dure la pandemia, muchos de estos proyectos se materializaron en leyes que fueron promulgadas como son por ejemplo; la Ley 21299 Permite la Postergación de Cuotas de Crédito Hipotecarios y crea La garantía Estatal para caucionar cuotas postergadas

Proyectos dirigidos a la protección de los trabajadores el cual incluye por ejemplo acceder al seguro de cesantía, extensión del post natal mientras dure la pandemia, etc.

Proyectos en donde interviene el poder ejecutivo de manera transitoria otorgándole atribuciones para que controle ciertas empresas fijando precios de productos esenciales, en este sentido el gobierno ha fijado precios máximos en los test de coronavirus, incentivando la aplicación y evitando los abusos, en temas financieros, se han fijado los precios de los préstamos a una tasa nominal de 3.5 anual<sup>38</sup>.

Proyectos en beneficios para las pequeñas y medianas empresas permitiéndoles acceso a créditos o que las exceptúan del pago mientras mantengan paralizadas la actividad económica, por ejemplo, optar a FOGAPE.

FOGAPE es un Fondo estatal destinado a garantizar un determinado porcentaje del capital de los créditos, operaciones de leasing y otros mecanismos de financiamiento que las instituciones financieras, tanto públicas como privadas, otorguen a Micro/Pequeños Empresarios, Exportadores, Sostenedores y Organizaciones de Pequeños Empresarios elegibles, se incorpora de forma permanente las Medianas Empresas y de forma transitoria las Grandes Empresas que no cuentan con garantías o que estas sean insuficientes, para presentar a las Instituciones Financieras en la solicitud de sus financiamientos. La administración del FOGAPE le corresponde a BancoEstado, siendo supervisado por la Comisión para el Mercado Financiero (ex SBIF). Se rige por el Decreto Ley 3.472 de 1980 y

---

<sup>38</sup> **MONTOYA, Ana. 2020.** Los precios antel la pandemia. *Diario Financiero*. 2020.

por el Reglamento de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) Capítulo 8 y 9 de normas actualizadas.<sup>39</sup>

Dentro de los proyectos de ley y leyes que vieron la luz se encuentra la Ley 21.220, esta ley incorpora un Capítulo IX en el Título II del Libro I del Código del Trabajo y que regula los contratos especiales (art.152 Quater G a 152 Quater O). Tratándose de dos tipos de contratos especiales respecto de cada uno de ellos, entrando en vigor a contar del día 1° de abril 2020.

En el año 2001 se promovieron nuevas formas de contratación, en donde se incorpora el art.22 del código del trabajo haciendo referencia al teletrabajador, con el objeto de proteger a los trabajadores que realizan trabajo a distancia.

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

---

<sup>39</sup> **FOGAPE. 2020.** <http://www.fogape.cl/>. [En línea] 2020. <http://www.fogape.cl/sitio/que-es-fogape/>.

promover el trabajo a distancia, atendida la relevancia que cobra en el mundo laboral actual y las oportunidades de trabajo que entrega.<sup>40</sup> (Biblioteca del Congreso Nacional/BCN 2020)

## **2.1.1 Etapas de la Ley N°21.220**

### **2.1.1.1 Mensaje**

El proyecto de ley comienza su camino en el congreso mediante un “mensaje” enviado por el presidente de la república Sebastian Piñera Echeñique. En el cual señala que el proyecto de ley 21.220 tiene 5 objetivos y estos son:

a). Modernización: En este sentido la legislación chilena se debe ajustar al mercado actual, como ya se había mencionado, debido a la crisis sanitaria, las empresas se han tenido que reestructurar debido a la cuarentena, las labores que en su habitualidad se desarrollaban en la empresa actualmente se desarrollan en el domicilio del trabajador, proporcionando en su mayoría elementos tecnológicos y herramientas para el desarrollo de sus funciones.

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.

---

<sup>40</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

b). Incorporación al mercado Laboral: Esta nueva modalidad de Trabajo a distancia o Teletrabajo favorece a todas a aquellas personas que por diversos motivos no han podido insertarse en el mundo laboral, permitiéndole a jóvenes a compatibilizar sus estudios con trabajo, a personas que viven en sectores muy alejados a optar a esta modalidad, a padres que estén al cuidado de sus hijos menores y no tengan con quien dejar su cuidado, por lo tanto es una gran oportunidad para el país en ir en vías del desarrollo y transitar con el cambio, como lo ha ocasionado el resultado de esta pandemia velando por el derecho que tiene todo ciudadano, derecho al trabajo.

c). 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. 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. En el proceso de transformación y de reconstrucción de la vida laboral y familiar, el Teletrabajo permite a las personas desarrollar la función de padres con mayor facilidad, en donde la Familia es el núcleo central de toda sociedad, por lo tanto, esta modalidad de trabajo armoniza de una manera más equitativa las funciones laborales y educativas, sin dejar de lado el desarrollo del trabajo.

d). Empleo sustentable: El trabajo a distancia o Teletrabajo les permite a los trabajadores ahorrar tiempo de desplazamiento desde su hogar a la empresa, permitiéndole en este sentido pasar más tiempo con la familia y organizarse con los quehaceres cuando hay hijos menores de por medio. 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.<sup>41</sup>

e). Protección al Empleo: Tal como se mencionó al inicio de este capítulo, el espíritu de la ley es la conciliación entre la vida laboral como la familiar, por lo tanto, la iniciativa de esta ley es proteger al trabajador en todos sus derechos, por lo tanto, los trabajadores que están sujetos bajo la modalidad a distancia o teletrabajo cuentan con todos los derechos individuales y colectivos que señala el Código del Trabajo. 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<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadela-ley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

<sup>42</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadela-ley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

#### **2.1.1.1.1 Contenidos de la iniciativa**

a). **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.

b). **Modalidad de trabajo a distancia:** Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la cual podrá desarrollarse fuera de las instalaciones de la empresa, bajo la dependencia y subordinación del empleador. Las partes pueden acordar la modalidad de la jornada laboral, pudiendo combinarse los tiempos de trabajo de manera presencial en la empresa y también desde el hogar.

La modalidad de teletrabajo si es elegida al inicio de la relación laboral le permite al trabajador acordar con el empleador volver a la modalidad presencial. En cuanto a la jornada de trabajo el trabajador mantiene la exclusión de límites a la jornada de trabajo, permitiéndole a las partes distribuirla tanto diarias como semanal no excediendo el máximo legal. 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

c). Higiene y seguridad: Las condiciones de seguridad se rigen mediante un reglamento del Ministerio del trabajo y Previsión Social. En este sentido el empleador estará obligado a hacer entrega al trabajador de todos los elementos de protección para que desempeñe el trabajo a distancia o teletrabajo, este debe ser definido para el tipo de riesgo y el trabajador se encuentra obligado a utilizarlo. 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. 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

d). Obligación de registro: El empleador tiene un plazo de 15 días para registrar el contrato de forma electrónica en la dirección del trabajo una vez pactada la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo. Posteriormente la Dirección del trabajo debe enviar una copia del registro a la Superintendencia de seguridad social y al organismo del seguro en que se encuentra adherida la empresa. 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.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadela-ley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

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

i) La ley entrará en vigor 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.

ii) 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

La idea matriz o fundamental del proyecto es modificar el Código del Trabajo incorporando un nuevo Capítulo VIII, en el Título II del Libro I, con el objeto de generar las certezas que permitan promover el trabajo a distancia y teletrabajo, atendida la relevancia que cobra en el mundo laboral actual y las oportunidades de trabajo que entrega.

Por otra parte, no existen en el proyecto que se somete a consideración de la Sala normas orgánicas constitucionales ni de quórum calificado que requieran ser aprobadas con quórum especiales

A la Comisión asistieron una variedad de empresas y sindicatos para emitir su opinión referente al proyecto de ley como son:

- Gerente de Asuntos Corporativos de IBM
- Secretaria del Sindicato Inter empresa del Banco Santander
- Presidenta del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas
- Gerente General de la Consultora de Recursos Humanos Mercer Chile
- Vicepresidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

El proyecto fue aprobado en general, en la sesión ordinaria del día 9 de octubre del año 2018, por 8 votos a favor, 5 en contra y ninguna abstención.<sup>44</sup>

### **2.1.1.2 Primer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados**

La presidenta doña Maya Fernández, señala que; corresponde tratar el proyecto de ley, iniciado en mensaje, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.<sup>45</sup>

La presidenta le ofrece la palabra al diputado informante. El señor Eguiguren informa lo siguiente; Señora presidenta, en representación de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, paso a informar sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional y primero reglamentario, iniciado en mensaje de su excelencia el Presidente de la República, con urgencia calificada de suma, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia (boletín N° 12.008-13). A las sesiones que vuestra comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistieron el ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz; el subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab Verdugo, y el asesor legislativo de dicha cartera señor Francisco del Río Correa. El mensaje con el cual el Ejecutivo inicia el presente proyecto de ley indica que el mundo del trabajo ha evolucionado en las últimas décadas, no solo por el ingreso de nuevas tecnologías, sino también porque la sociedad y la mentalidad de los chilenos ha cambiado. El diputado informante además señala que; Durante la discusión particular del proyecto, la comisión introdujo numerosas enmiendas al proyecto original contenido en el mensaje que le dio origen, las que, resumidamente, se exponen a continuación.<sup>46</sup>

- Concordancias
- Modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo

---

<sup>44</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

<sup>45</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

<sup>46</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

- Seguridad y salud en el trabajo
- Obligación de registro
- Normas transitorias

Posterior a la intervención del diputado informante, solicita la palabra el Sr ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg quien señala; Señora Presidenta, estimo prudente hacer ciertas aclaraciones y ciertos reconocimientos, como son que en las indicaciones que presentaron los parlamentarios y el Ejecutivo, se recogieron todas las recomendaciones, una a una, que hizo la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se establece algo inédito en nuestra legislación, y me atrevo a decir que es inédito respecto de muchas legislaciones del mundo; al menos en América Latina no existe. Me refiero al derecho a desconexión.

Creo que este proyecto nos debe unir para ponernos a tono con la modernidad. Podríamos seguir discutiendo en torno a esto, pero ya existen medios electrónicos que nos permiten desarrollar muchas jornadas de trabajo a distancia. El punto es si los queremos dejar a la deriva o los queremos regular.<sup>47</sup>

Al finalizar las aclaraciones del señor Ministro distintos diputados realizaron intervenciones dando sus apreciaciones tanto a favor como en contra de este proyecto de ley , al no haber más diputados inscrito para intervenir la señora presidenta ofrece la palabra en tres ocasiones, al no haber más interesados en presentar sus argumentos se procede a la votación, efectuada la votación en forma económica, por el sistema electrónico, dio el siguiente resultado: por la afirmativa, 89 votos; por la negativa, 47 votos. Hubo 2 abstenciones, por tanto, se da por aprobada en esta cámara.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadela-ley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

<sup>48</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadela-ley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

Con fecha **20 de noviembre del año 2018** se envía el oficio de Ley a la cámara revisora.

### **2.1.1.3 Segundo Trámite Constitucional: Senado**

La comisión de Trabajo de la cámara de Senadores celebró su primera sesión con fecha 10 abril del año 2019, el Ministro del Trabajo y Previsión Social realiza a la comisión una exposición donde el ministro inició su presentación señalando que la iniciativa pretende atender una de las materias más acuciantes en el mundo del trabajo a raíz del auge de las plataformas tecnológicas, lo que genera un impacto en los tipos de empleo. Afirmó que, en general, la normativa del Código del Trabajo descansa sobre la idea de una misma jornada de trabajo y descanso en una misma faena, lo que, aseveró, requiere ajustar la normativa a nuevas formas de trabajo. Con todo, sostuvo que en el país existen bajas tasas de trabajo a distancia, considerando que 48 mil personas se desempeñan en dicho régimen, de las que el 47,2% son mujeres, 40,5% cuentan con educación media completa y 29,4% con educación universitaria completa. Asimismo, afirmó que el 36,3% tiene entre 35 y 54 años, y el 25% son mayores de 55 años. Añadió que el 57% cuenta con contrato de trabajo y el 2% carece de dicha protección, lo que, añadió, genera una problemática que debe ser atendida. Dicha precariedad laboral, agregó, se explicaría por la insuficiencia de una regulación que regule adecuadamente la situación de tales trabajadores respecto de la distribución de la jornada semanal, la cobertura ante accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, la interrupción de la jornada diaria, entre otras.<sup>49</sup>

Por otra parte, los senadores integrantes de la comisión formularon consultas. La Senadora señora Goic consultó acerca de las materias abordadas durante la tramitación del proyecto en su primer trámite constitucional. El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, aseveró que las entidades que

---

<sup>49</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

comparecieron al debate del proyecto en su primer trámite constitucional coincidieron en la necesidad de regular la figura del trabajo a distancia, considerando la experiencia del Instituto Nacional de Propiedad Industrial -INAPI-, en que se ha verificado una mejora del ambiente laboral a partir de la utilización del sistema de teletrabajo. El ministro del Trabajo y Previsión Social, señor Nicolás Monckeberg Díaz, destacó que el proyecto contempla la reversibilidad como una garantía de los trabajadores, al constituir un derecho unilateral que le asiste. Agregó que la libertad de jornada encuentra su contrapeso en el derecho a desconexión de los trabajadores, junto a la garantía de protección respecto de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Del mismo modo, aseveró que el proyecto acoge las recomendaciones formuladas por la Organización Internacional del Trabajo.

El Senador señor Durana consultó acerca de las medidas que contempla para descentralizar el funcionamiento de las empresas, habida cuenta de la necesidad de fomentar el trabajo en las zonas extremas del país. Debido a lo anterior, preguntó sobre los instrumentos que contempla el proyecto considerando dicha situación, la idea de productividad asociada al cumplimiento de metas y las dificultades que podría generar el traslado de trabajadores de una misma empresa por distintas regiones del país.

El Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, respondió que el trabajo a distancia fomentará el trabajo en regiones, al promover la estabilidad laboral, incluso para aquellos trabajadores que se desempeñarán en ciudades distintas a aquellas en que se ubica la casa matriz de un establecimiento.<sup>50</sup>

La segunda sesión se celebró 7 meses después de la primera, esta se llevó a cabo el día 4 de diciembre del año 2019, dado el tiempo transcurrido el subsecretario del Trabajo tuvo que recordar a la comisión los principales aspectos contenidos en la ley. Posterior a la presentación del subsecretario la Senadora Goic

---

<sup>50</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaLEY/nc/historia-de-la-ley/7735/>.



opinó que el proyecto apunta a regular una materia de reciente normativización con los debidos resguardos, al radicar en el empleador la responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo.<sup>51</sup>

En la sesión celebrada el día 29 de enero de 2020, la señora Carmen Bueno, especialista en seguridad y salud en el trabajo de la OIT, realizó una detallada presentación donde podemos destacar lo siguiente:

Inició su presentación señalando que el trabajo a distancia constituye una de las materias más relevantes que ha abordado la entidad, particularmente desde 2015, en que la Organización Internacional del Trabajo se propuso abordar diversas materias relativas al futuro del trabajo en el contexto de profundos cambios tecnológicos, demográficos, organizativos y climáticos que impactan en el mundo del trabajo.

En lo que atañe al artículo 152 quáter, sostuvo que el artículo dispone el ámbito subjetivo de aplicación del capítulo que se incorpora al Código del Trabajo, optando por un ámbito universal de aplicación al referirse a “los trabajadores” en general. En ese sentido, valoró que la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados haya recogido los comentarios que la OIT entregó en octubre de 2018, a fin de optar por un ámbito general de aplicación en lugar de la anterior fórmula en que convivían un ámbito general con ámbitos específicos, lo que podía suscitar problemas de interpretación o de aplicación.

Al referirse a dicha disposición, expuso que el artículo dispone que los trabajadores podrán pactar por escrito con el empleador. Sobre dicha propuesta, expuso que resulta pertinente que limite la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, reforzando no sólo el carácter de orden público y la indisponibilidad de la legislación laboral, sino, más aún, los derechos fundamentales del trabajador que

---

<sup>51</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

podrían ser afectados por dicha figura contractual, tales como el derecho a la intimidad o la inviolabilidad del hogar.

Con relación a las definiciones contenidas en el artículo 152 quáter valoró que se haya optado por contemplar el “domicilio del trabajador” en lugar de “hogar del trabajador”. En todo caso, en lo que hace al hogar del trabajador, que pudiera no coincidir con su domicilio, propuso establecer un reforzamiento de los derechos fundamentales especialmente vinculados, tales como la inviolabilidad del hogar y el resguardo de la intimidad, entre otras, en línea con instrumentos internacionales que así lo establecen. Con todo, hizo presente que, en cambio, el párrafo segundo del artículo 22 del Código del Trabajo sigue hablando del “propio hogar”, lo que exige propender a mayor coherencia entre ambas disposiciones.

Respecto de la propuesta relativa al artículo 152 quáter B opinó que puede deducirse que los trabajadores a distancia quedan incluidos en el marco de la jornada ordinaria de trabajo, mientras que los teletrabajadores quedan excluidos, por lo que propuso considerar la pertinencia de garantizar el principio de limitación de jornada también a los teletrabajadores. En relación con el derecho a la desconexión, conforme a lo sugerido por la organización ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, sugirió la extensión de este derecho de forma expresa a los trabajadores a distancia, junto a la distribución de la jornada, respetando los límites máximos de la jornada diaria y semanal, en el caso de los teletrabajadores.

Enseguida, se refirió a la propuesta contenida en el artículo 152 quáter C que se incorpora al Código del Trabajo, que contempla el contenido del contrato de trabajo de los trabajadores regidos por el Capítulo que se incorpora al Código del Trabajo. A este respecto, sostuvo que su numeral 4 resulta muy relevante, pues dispone la protección frente a la posible vulneración de derechos fundamentales que pueden resultar especialmente afectados en el caso de modalidades de trabajo como las que aborda la iniciativa, en cuanto pudieran propiciar invasiones a la intimidad y a la vida privada del trabajador. Por ello, propuso incorporar, al menos

con carácter indicativo, algunos de los derechos fundamentales que deberían estar a resguardo.

Respecto del numeral 5, sugirió precisar que el costo de los elementos de protección personal será a cargo del empleador, según lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.<sup>52</sup>

Finalizada las presentaciones, la presidenta de la Comisión de Trabajo y Previsión Social puso en votación en general el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, resultando aprobado por la unanimidad de los integrantes de la Comisión, Senadoras señoras Goic y Muñoz y Senadores señores Allamand, Durana y Letelier.<sup>53</sup>

La comisión propuso indicaciones al proyecto de ley los más relevantes son:

- Reemplazase en el inciso segundo la expresión “en su propio hogar”, por “en su domicilio”.
- Intercalase en el inciso cuarto entre los vocablos “medios” e “informáticos”, la expresión “tecnológicos”
- Reemplazase en el inciso segundo, la frase “cuando los servicios sean prestados”, por la siguiente: “aquel pacto que faculta al trabajador a prestar sus servicios total o parcialmente”
- Reemplazase en el inciso tercero la frase “único y determinado” por “o lugares determinados.”<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

<sup>53</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

<sup>54</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

Finalizado el trabajo de la comisión, se inicia la discusión del proyecto de ley en la Sala, el Señor Quinteros (vicepresidente), señala lo siguiente:

Según lo recién acordado, corresponde tratar el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, con informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y urgencia calificada de "discusión inmediata".<sup>55</sup> Es importante destacar que el ejecutivo a este proyecto de ley le estableció la indicación de discusión inmediata, dado el contexto de pandemia que comenzaba a afectar a nuestra sociedad.

El señor Guzman señala el objetivo de la iniciativa, posterior le entrega la palabra el señor vicepresidente al Senador Letelier, miembro de la Comisión el cual realiza una exposición detallada del proyecto de ley en todos sus puntos, al finalizar su informe señala que la Comisión, invita a que nos pronunciemos sobre este proyecto de manera unánime, idealmente en una sola votación.<sup>56</sup>

Se inicia la votación de los senadores, con diferentes intervenciones de estos, finalizada la votación se aprueba con 31 votos a favor, 1 en contra y 2 abstenciones y queda despachado este trámite.

#### **2.1.1.4 Tercer Trámite Constitucional: Cámara de Diputados**

Con fecha 23 de marzo del año 2020 La señora vicepresidenta señala que corresponde tratar las modificaciones incorporadas por el Senado al proyecto de ley, iniciado en mensaje, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Se entrega la palabra al señor Eguiguren quien menciona que: Las modificaciones introducidas por el honorable Senado apuntan a mantener los contenidos aprobados por esta Cámara en su primer trámite constitucional, reordenándolos en su articulado, pero sin variar la sustancia de sus disposiciones;

---

<sup>55</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

<sup>56</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

es decir, se mantiene la estructura del proyecto en cuanto a que se trata de un contrato especial que debe ser acordado por las partes al inicio o durante la relación de trabajo, que puede tratarse de trabajo a distancia o teletrabajo, que puede abarcar toda la jornada a distancia o una parte de ella, que cualquiera de las partes puede retractarse unilateralmente de la modalidad dando un aviso de 30 días, que se encuentran protegidos todos y cada uno de los derechos individuales y colectivos del trabajador o trabajadora a distancia, que establece resguardos tanto al trabajador o trabajadora a distancia, o teletrabajador o teletrabajadora que presta servicios con o sin sujeción a jornada diaria y semanal, y que ampara al trabajador o trabajadora frente a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las modificaciones del Senado, aparte de la reordenación de sus artículos, se refieren a nomenclaturas menores, como el domicilio del trabajador o trabajadora en lugar de su hogar, para señalar una de las opciones de lugar de prestación de los servicios, y la eliminación del plazo de retracto de tres meses, dejándolo abierto.

Al cabo del análisis, estudio y discusión de las modificaciones introducidas por el honorable Senado, la comisión recomienda a esta honorable Cámara, por mayoría de ocho votos a favor, uno en contra y tres abstenciones, la aprobación de dichas enmiendas, las que se encuentran contenidas en el comparado que mis colegas tienen en su poder.<sup>57</sup>

Finalizada la exposición del Señor Eguiguren, se inicia la discusión en la sala, donde la mayoría de las intervenciones eran consultas a los miembros de la comisión detalles del proyecto, los cuales fueron aclarados.

Al finalizar las intervenciones, se procede a la votación de cada uno de los puntos del proyecto de ley, los cuales fueron aprobados en todos sus puntos, por

---

<sup>57</sup> **Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. 2020.** <https://www.bcn.cl/>. [En línea] 2020. <https://www.bcn.cl/historiadelaLEY/nc/historia-de-la-ley/7735/>.

tanto, se da por despachado el proyecto, el cual queda listo para su promulgación por El Presidente de la República.

## 2.2 Críticas a la ley

La ley N° 21.220 no ha estado exenta de críticas uno de los más controvertidos puntos guarda relación con el “derecho a desconexión” La experiencia internacional muestra que el teletrabajo suele implicar jornadas laborales más largas. Por lo tanto la reciente normativa chilena no impide eso pues, si bien habla de un “derecho a desconexión”, las partes puede acordar eximir a los teletrabajadores de ese límite legal. Como “las partes” no tienen la misma fuerza.<sup>58</sup>. En la práctica no son pocas las empresas que están cambiando la modalidad de sus trabajadores y estarían modificando sus contratos de trabajo mediante anexos de contratos los cuales estarían quedando sujetos al artículo 22 del código del trabajo, de esta manera los empleadores amplían la jornada laboral, sin reconocer las horas extraordinaria. Si la ley pretende evitar los abusos no puede dejar las condiciones de las y los teletrabajadores a la suerte de los acuerdos individuales. Esto no quiere decir que ajustar las reglas a situaciones particulares sea perjudicial, sino que dicho ajuste debe producirse equiparando el poder de negociación de ambas partes. **Una legislación apoyada en el diálogo social puede favorecer la flexibilidad, al mismo tiempo que proteger a la parte trabajadora.** La legislación francesa es un buen ejemplo de este último modelo y establece que las condiciones del teletrabajo deben fijarse por acuerdos colectivos entre el empleador y los sindicatos dentro de la empresa o, en su defecto, entre el empleador y otras instancias paritarias<sup>59</sup>. Ante lo anteriormente expuestos la Dirección del Trabajo en el mes de abril del 2020 emitió el DECRETO ORD. N° 1389/7 1. En conformidad a

---

<sup>58</sup> GUTIÉRREZ, Francisca. 2020. La promesa engañosa de la ley de teletrabajo. *CIPER CHILE*. 2020.

<sup>59</sup> GUTIÉRREZ, Francisca. 2020. La promesa engañosa de la ley de teletrabajo. *CIPER CHILE*. 2020.

la Ley N°21.220, las partes de un contrato de trabajo, al iniciarse la relación laboral o con posterioridad, podrán acordar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las reglas del Capítulo IX, del Título 11 del Libro I del Código del Trabajo, las que se detallan en el presente informe. 2. Cabe destacar que los pactos que se celebren en conformidad a la nueva normativa no podrán implicar un menoscabo a los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores; debiendo tener presente para estos efectos lo establecido en el artículo 5 de dicho cuerpo legal que consagra que las facultades que la ley le reconoce al empleador tienen como límite las garantías constitucionales de los trabajadores y que los derechos establecidos en las leyes laborales son derechos establecidos en las leyes laborales son irrenunciables mientras exista subsista el contrato de trabajo<sup>60</sup>. Este decreto fija como límite las garantías constitucionales de los trabajadores.

Otro de los puntos que generan controversia es lo relacionado a la **reversibilidad**, ya que la nueva ley en su Artículo 152 quáter I, dispuso que cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días<sup>61</sup>

Por otra parte, esta ley no establece límites a la jornada laboral, ni derecho a descanso, ni pago de horas extra salvo el derecho a desconexión que asegura 12 horas de descanso, para algunos sectores esto ha sido visto como una

---

<sup>60</sup> ORD. N°1389/7 DIRECCION DEL TRABAJO. 2020.

<sup>61</sup> Ley N° 21.220. CHILE. Ley que Mofifica El Código del Trabajo En materia de Trabajo a Distancia, Artículo 152 quáter I, [en línea] 2021  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

precarización en las condiciones laborales, con jornadas que podrían extenderse más de lo legalmente dispuesto.<sup>62</sup>

Por lo anteriormente descrito, existen amplias críticas a esta ley ya que suponen una precarización del trabajador. La dirección del trabajo no se ha quedado atrás y desde la promulgación de la ley a la fecha se han dictado más de 40 resoluciones por parte de este organismo.

### **2.3 El reglamento.**

Con fecha 3 de julio del año 2020 se publica el reglamento de la ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. La cual incorpora en el Título II del Libro I del Código del Trabajo un Capítulo IX sobre el trabajo a distancia y teletrabajo.<sup>63</sup> Este reglamento establece Disposiciones Generales y Condiciones Específicas de Seguridad y Salud en el Trabajo, además señala que deberá respetar los principios de la ley N°16.744, el mismo decreto entrega su definición de trabajo a distancia en su artículo 1. El reglamento deja claro que la modalidad de teletrabajo tendrá igualdad de derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud que cualquier otro trabajador, salvo que se requiera una adecuación que derive de la prestación convenida con el empleador, cabe destacar que en todo lo que no esté expresamente regulado por este reglamento, se aplicará de manera supletoria lo dispuesto en el decreto supremo N°594 del año 1.999 del Ministerio de Salud.

---

<sup>62</sup> RADIO U DE CHILE [en línea]. Chile Martes 24 de marzo 2020 [fecha de consulta: 17 de octubre 2021]

Disponible en : < <https://radio.uchile.cl/2020/03/24/menos-descanso-y-sin-pago-de-horas-extras-las-criticas-a-la-promulgada-ley-de-teletrabajo/> >

<sup>63</sup> Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.



El título II establece las medidas que deberá tomar el empleador para proteger la vida y la salud de los trabajadores que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, donde podemos encontrar restricciones como; que el trabajador no podrá, manipular, almacenar sustancias peligrosas a las que se refiere el inciso segundo de los artículos 5° y 42 del decreto supremo N°594 del año 1.999, del Ministerio de Salud. En el artículo 4° del reglamento se establece que en el caso que las prestaciones se realicen en el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos, la cual deberá ser revisada a lo menos una vez al año, en el caso que el trabajador pueda elegir libremente donde realizar sus funciones no será necesario contar con esta matriz pero si el empleador deberá comunicar acerca de los riesgos de acuerdo al artículo N°8 del reglamento. El artículo N°5 dispone que el empleador deberá evaluar los potenciales riesgos ergonómicos y ambientales del puesto de trabajo, así como también evaluar posibles factores psicosociales, como trabajo repetitivo, aislamiento etc. También se menciona la importancia del tiempo de conexión y de desconexión, el mismo artículo señala los plazos que tendrá el empleador para confeccionar la matriz de identificación de peligros. Por otra parte, en el artículo N°7 establece el orden de prelación en el que se deberá implementar las medidas preventivas y correctivas y estas son:

1. Eliminar los riesgos
2. Controlar los riesgos en su fuente
3. Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros.
4. En tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

La importancia del artículo N°8 radica en que establece que el empleador deberá informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos, medios de trabajo correcto y las medidas preventivas, además enumera la información mínima que deberá entregar el empleador al trabajador destacándose la letra b) que señala Organización del tiempo de trabajo: **pausas y descansos** dentro de la jornada y

**tiempos de desconexión.** Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar<sup>64</sup>, en ese punto este reglamento queda al debe ya que no establece los límites de cómo se establecerán las pausas y descansos ni regula como la jornada laboran, tampoco hace referencia de forma supletoria a alguna norma como si se puede observar en el artículo N°3 de este reglamento.

En los artículos posteriores se fijan más medidas, como son a lo menos una capacitación de 8 horas la que puede ser presencial o a distancia y que el plazo no podrá exceder los 2 años, otra de las medidas es que el empleador deberá suministrar todos los elementos de protección personal en el caso de detectar algún riesgo, no pudiendo cobrar dinero alguno por estos, además el empleador deberá realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo. Por último el artículo 12 establece que el empleador para dar cumplimiento podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del seguro y que además deberá respaldar documentalmente toda la información vinculada con su gestión relacionada a los riesgos laborales.

Para finalizar el Título III del reglamento solo señala que la inspección, fiscalización y sanciones serán realizadas por la Dirección del Trabajo.

---

<sup>64</sup> Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.

## **Capítulo 3**

### **Seguridad laboral**

Para la Ley 21.220, uno de los temas que fue ampliamente discutido en las comisiones del trabajo de ambas cámaras, para la ley de teletrabajo, fue el de la seguridad social, principalmente ante los paradigmas y la visión de la forma tradicional de efectuar el trabajar, en este capítulo compararemos el contrato de trabajo de común aplicación y este contrato especial.

#### **3.1 Seguridad Laboral, ¿Cómo fiscaliza la empresa las condiciones?**

La seguridad laboral se fiscaliza en base al reglamento dictado el ministerio del Trabajo y Previsión Social y de forma paralela se deben ajustar a los principios de seguridad que se señalan en la LEY N° 16744.

Es responsabilidad del empleador informar por medio escrito acerca de los posibles riesgos de la labor a realizar, los medios preventivos y los medios de trabajo correctos. Adicionalmente, el empleador debe entregar las herramientas y capacitar al trabajador antes de que inicie sus funciones acerca de las medidas de seguridad y salud.

En este contexto y en base al Decreto N°18-2020 y la Ley 21.220, en donde se establecen las condiciones de seguridad y salud que deben someterse los trabajadores que prestan servicios en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, existen obligaciones por parte del empleador para resguardar la integridad y salud de sus trabajadores:

- a) El empleador debe proveer los artículos de protección personal para el desempeño de sus labores.
- b) Informar a los trabajadores que realicen labores de teletrabajo sobre los riesgos que implican sus funciones, las medidas de prevención y los medios de trabajo correctos.

- c) Capacitar a los trabajadores sobre las principales medidas de seguridad y salud al momento de desarrollar sus labores.
- d) Debe elaborar un programa preventivo donde se establezcan las medidas de prevención que considere pertinente.
- e) El empleador debe comunicar en forma oportuna a sus trabajadores las condiciones de seguridad que la estación de trabajo debe cumplir, para ello debe entregar un instrumento de autoevaluación de riesgos con el fin de crear una matriz que identifique los posibles peligros y evaluación de riesgos.
- f) Enviar al organismo administrador la matriz diseñada con la identificación de peligros y evaluación de riesgos y el instrumento de autoevaluación.

### **3.2 ¿El empleador se encuentra facultado para realizar supervisión del domicilio o en el lugar que presta la labor el trabajador?**

El empleador no podrá ingresar al domicilio del trabajador siendo este el lugar de trabajo en donde realice sus funciones, siempre y cuando sea autorizado por el mismo trabajador.

La dirección del trabajo también puede fiscalizar el domicilio del trabajador, pero requerirá autorización del trabajador para poder ingresar. Adicionalmente el empleador puede solicitar al organismo administrador del seguro contra accidentes laborales y enfermedades profesionales para que fiscalice el domicilio del trabajador con el fin de verificar si se cumplen las condiciones de seguridad, pero siempre con la autorización del trabajador<sup>65</sup>. Esto representa un importante cambio en este tipo de contratos especiales a diferencia de un contrato común, donde el trabajador se desempeña en dependencias de su empleador y este esté sujeto a fiscalización por parte de la dirección del trabajo, sin mediar autorización alguna. Por otra parte, el

---

<sup>65</sup> *DS 18 de 2020 Mintrab* [en línea] boletín SUCESO <<https://www.suseso.cl/612/w3-propertyvalue-314426.html>>

empleador debe buscar la autorización del trabajador cuando este se acoge a teletrabajar.

### **3.2 El Decreto N° 18-2020**

En este punto comentaremos presentaremos el decreto y realizaremos algunos comentarios referentes a algunos artículos que nos parecen mas relevantes, el decreto señala:

Artículo 2.- Los trabajadores que pacten con sus empleadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

En todo aquello que no esté regulado expresamente por el presente reglamento, se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; y los Protocolos de Vigilancia de la exposición a factores de riesgo para la salud de los trabajadores que dicte el Ministerio de Salud y que sean aplicables a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo<sup>66</sup>.

Artículo 3.- El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, para lo cual deberá gestionar los riesgos laborales que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios convenida, se encuentren presentes en el domicilio del

---

<sup>66</sup> Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.

trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

Asimismo, en los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 5º y 42 del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.<sup>67</sup> Como podemos observar lo señalado en el artículo precedente es muy difícil de cumplir por parte del trabajador, en la práctica las empresas se ven obligadas a mantener en muchas ocasiones a más de un prevencionista de riesgo, el cual debe velar porque se cumplan los protocolos, que los trabajadores utilicen los elementos de protección personal de manera consistente e inclusive con todas estas medidas se hace muy difícil el control y fiscalización al interior de las dependencias de las empresas. Si esto lo llevamos al teletrabajo, dicha fiscalización o seguimiento por parte de los departamentos de seguridad laboral o comité paritarios se transforma en una tarea compleja.

Artículo 4.- En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el

---

<sup>67</sup> Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.

empleador deberá comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, para lo cual deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo (en adelante la "matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos"). Esta matriz deberá ser revisada, al menos, anualmente, pudiendo para ello requerir la asesoría técnica del organismo administrador de la ley N° 16.744<sup>68</sup>. En este caso son las mutualidades las llamadas a fiscalizar que las empresas cumplan con la matriz descrita en el artículo 4.

En aquellos casos en que los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, y se haya pactado que el trabajador pueda libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, no obstante lo cual el empleador deberá comunicar al trabajador, de conformidad al artículo 8 de este reglamento, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad que, para ejecución de tales labores, sea necesario considerar en la determinación *de los lugares de trabajo escogidos*. Nuevamente nos encontramos ante problemas prácticos en la aplicación de la norma, ya que esta señala que en el caso de la naturaleza de los servicios se deban prestar en diferentes lugares por parte del trabajador, no será necesario contar con la matriz, pero el empleador deberá comunicar acerca de los riesgos inherentes, en este caso ¿cómo el empleador evaluara estos riesgos? Si las tareas se desempeñan en la misma ciudad por parte del trabajador, en la practica no seria tan difícil, pero que sucede en el caso que el trabajador desempeñe estas tareas en otra ciudad, en la práctica se ve complejo.

---

68 Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.

Artículo 5.- Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero del artículo anterior, el empleador deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Para efecto de lo anterior, el organismo administrador deberá poner a disposición de las entidades empleadoras un instrumento de autoevaluación de riesgos, el cual será entregado a los trabajadores una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, quienes tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores. El incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador, podrá ser sancionada de acuerdo con lo señalado en el Reglamento Interno de la empresa.

Este instrumento deberá evaluar especialmente los riesgos ergonómicos y ambientales del puesto de trabajo.

Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al trabajador, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.

En base a la evaluación antes señalada y en el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el empleador deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual deberá ser informada al organismo administrador respectivo, en un plazo de 3 días contado desde su confección<sup>69</sup>. A las preguntas que anteriormente nos

---

<sup>69</sup> Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE



formulamos, la norma le traspasa en buena medida al trabajador la evaluación de riesgos, nuevamente nos preguntamos que tan practico es esto, ya que se debe considerar que; del universo de trabajadores que optan por el trabajo a distancia o teletrabajo ¿cuántos trabajadores, tendrán la preparación para detectar los riesgos?, ¿Qué sucede en el caso que se produzca un evento y este este asociado a un riesgo que no fue detectado por el trabajador en el instrumento de autoevaluación?

Artículo 6.- A partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgo, y dentro del plazo de 15 días contado desde su confección, el empleador deberá desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación. Asimismo, el programa de trabajo deberá establecer aquellas medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas por el empleador.

Sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades del empleador en la adopción e implementación de medidas preventivas eficaces, el trabajador que ejecute sus labores a distancia o teletrabajo deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

Artículo 7.- El empleador deberá implementar medidas preventivas y correctivas según el siguiente orden de prelación:

- i. eliminar los riesgos;
- ii. controlar los riesgos en su fuente;
- iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
- iv. en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Artículo 8.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 4 al 7, al inicio de la prestación de los servicios, el empleador deberá informar por escrito al trabajador, de acuerdo con los procedimientos contenidos en el Título VI del decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, ya sea que se trate de trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador.

La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:

- a. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
  - i) Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
  - ii) Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
  - iii) Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
  - iv) Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
  - v) Herramientas de trabajo que se deberán emplear.

vi) Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.

b) Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.

c) Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.

d) Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.

e) Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.<sup>70</sup>

Nuevamente nos encontramos con problemas prácticos en el artículo precedente, ya que por ejemplo en la letra a) habla de las características mínimas que deberá reunir el lugar de trabajo la pregunta es ¿Cómo el empleador velara que dichas condiciones se cumplan? ¿realizara un levantamiento de todos los lugares donde teletrabaja su trabajador? Referente a las pausas o el derecho de desconexión ¿de qué manera hará respetar ese derecho? ¿Cómo controlara que una jefatura envíe correos o genere llamadas a los trabajadores en el periodo de desconexión?

Artículo 9.- El empleador, con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación deberá consistir en un

---

70 Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.

curso presencial o a distancia de, al menos, ocho horas, en el que se abordarán los siguientes temas:

1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que se ejecute.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 respectivo, debiendo emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de los trabajadores.<sup>71</sup> En este caso las mutualidades tendrán un factor importante para conseguir que esto se cumpla cabalidad.

Artículo 10.- Una vez evaluados los riesgos del puesto de trabajo de conformidad con las disposiciones de este reglamento, el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados

---

71 Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.

al riesgo que se trata mitigar o controlar, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor. Los elementos de protección personal deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medio de otras medidas de control que deba adoptar el empleador.

Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad y que cuenten con trabajadores que hayan convenido la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, deberán incorporar entre sus disposiciones, la prohibición de ejecutar estas labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas<sup>72</sup>. Las empresas como controlaran que sus trabajadores las sustancias anteriormente descritas, nos preguntamos si esto se podría llevar a cabo mediante exámenes médicos, pero que tan dispuestas están las empresas a desembolsar importantes sumas de dinero con la finalidad de que se cumpla lo señalado en el artículo N° 10.

Artículo 11.- Será obligación del empleador realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

El empleador deberá disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo. Estas medidas de control podrán ejecutarse a través de inspecciones presenciales del empleador en el domicilio del trabajador o en los otros

---

72 Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.

lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador.<sup>73</sup> En el caso de lo descrito en el artículo precedente quien determina que no se está vulnerando un derecho fundamental por parte del trabajador, que sucede en el caso que el trabajador no quiera abrir la puerta de su hogar, en este caso el trabajador podría argumentar que no se está respetando lo señalado en el artículo 19 numeral 4 y 5 de la Constitución Política de Chile (constitución de 1980) como observaremos a continuación la norma le entrega un tratamiento a esta situación, dejándolo en manos del reglamento interno, pero nos preguntamos ¿qué sucede si lo que señala este reglamento va en contra de los principios del derecho laboral? ¿Quién determinar la legalidad de las sanciones que se determinen en este reglamento? ¿Podríamos caer en arbitrariedades por parte del empleador?

En el caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, las inspecciones presenciales o no presenciales requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, conforme lo señalado en el inciso siguiente, incluyendo la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al referido organismo, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

Igualmente, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con

---

73 Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.

las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, según lo indicado en el inciso cuarto del artículo 5º de este reglamento<sup>74</sup>. Por una parte, le entrega la atribución al trabajador de entregar la autorización, como lo vimos anteriormente señala que en el caso que no se de esta autorización se sancionara según lo señalado en el reglamento interno, por tanto, esta autorización no es tan voluntaria como parecería ser según lo señalado en la ley.

Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 12.- Para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este Título, el empleador podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del

---

74 Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.

seguro de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

En todo caso, el empleador deberá respaldar documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe de conformidad con lo dispuesto en los artículos precedentes, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva.<sup>75</sup>

---

75 Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744. Biblioteca del Congreso, Santiago, Chile, Julio de 2020.



## Capítulo 4

En este capítulo revisaremos las preguntas planteadas a lo largo de este trabajo, las que trataremos en este capítulo desde la perspectiva laboral y de higiene y seguridad.

### 4.1 Reversibilidad.

Uno de los puntos que generó mayor polémica tanto en la discusión en el congreso, como una vez promulgada la ley es lo señalado en el artículo 152 quáter I, el cual establece, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.<sup>76</sup> Las críticas apuntan principalmente a que, en un contrato de trabajo de común aplicación, los acuerdos son consensuados entre el empleador y trabajador, salvo lo relativo al *ius Variandi* el cual permite al empleador a realizar modificaciones unilaterales del contrato de trabajo, en materias muy específicas del contrato de trabajo. En el caso de este contrato especial, el empleador de manera unilateral puede retrotraer las condiciones a las originalmente pactadas eso quiere decir que el trabajador tenga que regresar a trabajar a dependencias de la empresa, lo que en muchos casos puede tener al trabajador siempre en una situación de suspenso al no tener certeza de en que momento el empleador decidirá que deberá comenzar a ejecutar sus labores en dependencias de la empresa.

### 4.2 Jornada Laboral

En este punto debemos distinguir, si el trabajador se encuentra sujeto al artículo 22, en el caso que el trabajador no esté sujeto a este artículo, se *entenderá que su*

---

<sup>76</sup> Ley 21220 [En línea] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>>

*jornada laboral no podrá exceder la 45 horas semanales, el artículo 152 quáter J del código del trabajo, incorporado por la ley N° 21.220 del 26 de marzo 2020, el cual modifico dicho cuerpo legal en materia de trabajo a distancia señala: Artículo 152 quáter J. La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.<sup>77</sup>*

Referente a este punto se hace muy difícil el control por parte del empleador, en un gran porcentaje de empresas han optado por realizar el cambios de contrato a la modalidad sujeta por el artículo 22 del código de trabajo, muchos sectores han criticado el derecho de desconexión consagrado en la ley 21.220, ya que la consideran insuficiente para resguardar el debido descanso del trabajador he inclusive se considera como una precarización en las condiciones laborales, con jornadas que podrían extenderse más de lo que la ley dispone y que además los empleadores en muchos caso lo utilizarían para el no pago de horas extras. En este sentido creemos que la ley no tuvo la suficiente discusión como pudimos ver en el capitulo donde se abordo la historia de le Ley 21.220, en ese sentido es la dirección del trabajo quien a tenido que emitir diferentes dictámenes como por ejemplo el Dictamen Ord. 1389/7 de 08 de abril de 2020 en el cual aclara que trabajadores pueden estar sujetos al artículo 22 y cuales no, en este sentido es el dictamen en muy preciso en señalar que el trabajador que solo debe entregar resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente deberá ser un trabajador excluido de la jornada de trabajo. En la misma línea en lo relativo al derecho a desconexión la

---

<sup>77</sup> Ley 21220 [En línea] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>>

dirección del trabajo en su Dictamen Ord. 258/ 3 de 22 de enero de 2021, sale aclarar y ha realizar las siguientes distinciones en lo relativo al derecho de desconexión y en ese sentido se debe distinguir si el trabajador esta exceptuado de la jornada laboral o no. Para quienes no estén exceptuados de la jornada laboral el dictamen señala que el trabajador al estar afecto a limites diarios y semanales establecidos por el legislador por lo tanto no podrá exceder las 45 horas semanales que no podrán estar distribuidas en mas de 6 días ni menos de 5 días y que en ningún caso podrán exceder las 10 horas por día, esto conforme a lo dispuesto en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo<sup>78</sup>, podrá distribuir libremente su horario, pero el empleador no quedara eximido de controlar que se cumpla lo señalado por la ley dado que la normativa legal tiene un carácter de irrenunciable, y en este sentido el empleador se puede ver expuesto a multas y sanciones, dentro de este mismo dictamen se hace referencia a los señalado en el Dictamen N° 1389/007 que señala: La Dirección del Trabajo en su Dictamen N° 1389/007 confirma lo establecido por el Código del Trabajo, que señala que el teletrabajo se rige de acuerdo con las reglas generales en materia de jornada de trabajo contempladas en el Capítulo IV del Libro I del Código de Trabajo. Esto significa que la persona trabajadora queda afecto a las normas de duración y distribución de la jornada previstas en los art.22 y 28 de dicho Código<sup>79</sup>.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes 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, sujetándose a las normas sobre duración

---

<sup>78</sup> Ley 21220 [En línea] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>>

<sup>79</sup> ORD. N°1389/7 [En línea] Dirección del Trabajo de Chile <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118503.html>

de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.<sup>80</sup>

El dictamen 258/3 además señala que, la libre distribución de la jornada diaria, ya sea que abarque la totalidad del margen de 12 horas desde reiniciada la prestación de servicios o un lapso menor de tiempo, hacen necesario que el trabajador comunique el momento en que decidirá iniciar el derecho de desconexión para computar las 12 horas continuas en que corresponde que quede eximido de su obligación de responder requerimientos de su empleador, de conformidad a lo que se pacte en su contrato de trabajo, ya que al tenor de lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 152 quáter K del Código del Trabajo, en el contrato de trabajo se deberá indicar el tiempo que corresponderá al derecho a desconexión, el que deberá ser, a lo menos, de 12 horas continuas<sup>81</sup>. Referente a los trabajadores excluidos del límite de jornada, quienes no se encuentran sujetos a supervisión o control funcional respecto de la forma y oportunidad en que se desarrollan sus labores, el dictamen señala que, en caso de que el empleador implementase una medida como la indicada en la consulta formulada, esto es indicar el momento en que el trabajador inicia su derecho a desconexión y el momento en que vía correo electrónico u otro medio similar, estaríamos en presencia de una forma de control de la forma y oportunidad en que el trabajador presta sus servicios, y, en consecuencia, el trabajador dejaría de estar en la hipótesis que lo habilita para estar exento del límite de jornada laboral. A mayor abundamiento, el hecho de que el contrato de trabajo deba indicar el tiempo de desconexión del trabajador, no habilita al empleador para efectuar controles respecto a la oportunidad en que volverá a estar disponible para responder sus requerimientos. Sin embargo, única y exclusivamente para efectos del adecuado ejercicio del derecho a desconexión, se

---

<sup>80</sup> *Ley 21220* [En línea] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>>

<sup>81</sup> *Ord. N°258/3* [En línea] Dirección del Trabajo de Chile <<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119588.html>>

hace necesario que el trabajador informe al empleador del inicio de su derecho de desconexión<sup>82</sup>.

### **¿Se pueden combinar alternativas de jornadas?**

Si es posible. En caso de que la persona trabajadora y la entidad empleadora acuerden la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar la trabajadora o el trabajador. En tal caso, las partes deberán:

- A. Dejar constancia en el contrato de trabajo o anexo al mismo, que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo será parcial y la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- B. La persona trabajadora deberá comunicar al empleador(a) con al menos, una semana de anticipación, la alternativa de combinación que ha escogido.

La nueva ley sobre trabajo a distancia y teletrabajo establece que en lo que respecta específicamente a la persona que presta sus servicios a distancia, cuando la naturaleza de sus funciones lo permite, las partes pueden pactar que la persona trabajadora distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando los límites legales en cuanto a jornada de trabajo y descanso.

Artículo 152 quáter J La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

---

<sup>82</sup> *Ord. N°258/3*[En línea] Dirección del Trabajo de Chile <<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119588.html>>

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes 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, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

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 u otros 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.<sup>83</sup>”

Artículo 152 quáter K. Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.

3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.

4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo<sup>84</sup>.

---

<sup>83</sup> *Ley 21220* [En línea] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile  
<<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

<sup>84</sup> *Ley 21220* [En línea] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile  
<<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

### **Jornadas de Teletrabajo combinadas:**

En aquellas situaciones en donde el trabajador pacte realizar sus labores en las dependencias de la empresa de forma presencial, con espacio de tiempos fuera de ella, podrán pactarse alternativas de combinación en donde el trabajador deberá informar la alternativa escogida con al menos una semana de anticipación al empleador.

Según el Dictamen Ord. N°1389/7, de 08 de abril de 2020, señala la posibilidad de combinar los tiempos de trabajo presencial y a distancia en donde podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, las partes se encuentran habilitadas para combinar tiempos de trabajo de forma presencial en las instalaciones con tiempos de trabajo fuera de ella.

La doctrina ha precisado que, en caso de que se acuerde combinar dichos tiempos, las partes podrán acordar alternativas entre las que podrá optar el trabajador, las cuales deberán ser incorporadas en el contrato de trabajo. El trabajador deberá informar a su empleador con, al menos, una semana de anticipación, la alternativa que escogió.

### **Dictamen N°3079/031 -16-11-2020**

Dictamen N°3079/031 de fecha 16 de noviembre de 2020, la dirección del trabajo se pronunció sobre la legalidad de fijar en una misma semana una jornada de trabajo que combine tres días presenciales en oficinas de la empresa, fijando un horario de trabajo de 09:00 a 17:00 horas y dos días en los que se labore bajo la modalidad teletrabajo sin jornada de trabajo.

La posibilidad de que las partes puedan combinar trabajo presencial con teletrabajo en una misma semana la Dirección del trabajo lo permite.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de



dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

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 u otros 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.<sup>85</sup>

### **Combinación de jornada laboral y trabajo exento de jornada laboral en la misma semana**

En este sentido la dirección del trabajo ha sostenido que no está permitido que las partes pacten que en una misma semana se trabaje sujeto a jornada laboral y a ciertos días exento a jornada laboral, esto debido a que son dos regímenes totalmente distintos. Por una parte, la jornada laboral está sujeto a un límite de horas semanales y sujeto a un cumplimiento de horas y el segundo caso se encuentra exento de control de horas, por lo tanto, resultan difícil una fiscalización, y en términos de cómputos la jornada laboral se computa semanalmente.

Artículo 152 quárter J) inciso 5 En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el

---

<sup>85</sup> ORD. N° 3079/31 [En línea] Dirección del Trabajo <<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119318.html>>

trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación<sup>86</sup>

Este artículo, 152J, inciso 5, Ley 21.220, permite que la entidad empleadora acuerde con la o el trabajador, alternativas de combinación de tiempos de trabajo en forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas con tiempos de trabajo fuera de ella en distintas semanas, por lo que la persona trabajadora podrá elegir, avisando a la empresa la alternativa elegida con a lo menos una semana de anticipación.

A su vez, el Dictamen N° 3578 del 15 de julio de 2015, señala que es posible combinar jornadas laborales presenciales y otras de forma de teletrabajo sin límite de jornadas, siempre y cuando se haya pactado y no sea de forma unilateral impuesto por la empresa<sup>87</sup>.

### **Trabajador exento de jornada Laboral:**

La nueva ley autoriza a las partes a acordar que quien preste sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, quede excluido del límite de la jornada laboral que establece el Código del Trabajo (artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo). En este sentido, la empresa debe respetar el derecho a desconexión que consiste en 12 horas continuas de descanso en un período de 24 horas.

### **Trabajadores quedan excluidos de la jornada ordinaria de trabajo**

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que

---

<sup>86</sup> Ley 21220 [En línea] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>>

<sup>87</sup> ORD. N°3578 [En línea] Direccion del Trabajo <<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-106818.html>>

trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento<sup>88</sup>.

### **4.3 Problemas prácticos**

Los principales problemas prácticos, se dan a raíz de la promulgación del reglamento, y sobre todo lo relativo a accidentes y enfermedades profesionales, ya que si el trabajador esta teletrabajando y sufre un accidente en su hogar, como se determina si es un accidente de trabajo o un accidente doméstico en este caso, lo primero es lo que define la ley por accidente de trabajo; Es toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Están afectos, los trabajadores que se desempeñan en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia tienen la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que se produzcan a causa o con ocasión de las labores que efectúen en virtud de dicho contrato. En este sentido las mutualidades han salido a aclarar este tipo de definición y señalan que los accidentes domésticos son: todos los accidentes producidos en la vivienda mientras realizas actividades propias del hogar. Accidente que no se produzca a causa o con ocasión del trabajo, es decir, que no ocurra de forma directa, o bien, indirecta o mediata, pero en todo caso indubitable. Así, por ejemplo, aquellos siniestros que ocurran mientras el trabajador efectúa los quehaceres del hogar, como labores de limpieza, cocina, reparaciones u otros de similar índole, podrían estimarse como accidentes domésticos que no gozan de la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744. Ejemplos: Cortarse preparando almuerzo, Caerse limpiando un mueble que está fuera de nuestro alcance (al subirse en un piso), Salir de casa a comprar, caerse y

---

<sup>88</sup> *Código del Trabajo* [En línea] Dirección del Trabajo <<https://dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145764.html>>

golpearse con la vereda.<sup>89</sup> pero, aunque las mutualidades den ejemplos hay una línea muy delgada entre lo que es un mero accidente doméstico (no cubierto evidentemente por la ley de accidentes del trabajo) y uno que sí tiene esas características. En uno y otro caso, hay intereses contrapuestos pues el trabajador velará por el hecho de que ese siniestro sea catalogado como laboral, mientras que el empleador todo lo contrario. Todo lo anterior, sin olvidar que en estos acontecimientos siempre debe considerarse el comportamiento de cada parte, es decir, si hubo una efectiva labor de prevención del empleador, si no hubo una exposición al riesgo por parte del trabajador, etc. La integridad de estas circunstancias es revisada de manera administrativa como, eventualmente, por un juez del trabajo. Hoy por hoy, la judicatura del trabajo está con una sobrecarga en virtud de la crisis sanitaria, por lo que hay cuestiones ajenas al procedimiento en sí que afectan la rapidez en la resolución de estos casos<sup>90</sup>.

Otro de los problemas prácticos es la viabilidad de la supervisión del domicilio referente a la evaluación de riesgos, en este sentido se traspasa al trabajador la detección de los riesgos al interior del hogar, como anteriormente se planteo quien determina si el trabajador cuenta con las competencias para evaluar los riesgos, por otra parte en el reglamento se de manera reiterativa siempre se habla de que dependerá de trabajador permitir el ingreso del empleador a constatar las condiciones, pero finalmente el artículo 11 señala que. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, conforme lo señalado en el inciso siguiente, incluyendo la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o

---

<sup>89</sup> Teletrabajo ¿Qué hacer en caso de accidentes en casa? [En línea] <[https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo\\_-\\_%C2%BFQu%C3%A9-hacer-en-caso-de-accidentes\\_-1.pdf](https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo_-_%C2%BFQu%C3%A9-hacer-en-caso-de-accidentes_-1.pdf)>

<sup>90</sup> Ley de Trabajo y accidentes laborales ¿cómo funciona? [En línea] <<https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/ley-de-teletrabajo-y-accidentes-laborales-como-funciona/>>

al referido organismo, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa<sup>91</sup>

### **Mecanismo de control en jornada laboral**

El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia. Según la doctrina de la Dirección del Trabajo, en tanto resulten aplicables las normas de la jornada laboral, corresponderá al empleador implementar a su costo el registro de asistencia de forma remota para trabajadores que prestan servicios fuera de las dependencias de la empresa, el que debe ser previamente autorizado por el Servicio<sup>92</sup>.

El artículo 152 quáter J establece que el empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia<sup>93</sup>.

El dictamen 1389/007 del 08/04/2020, señala que según la doctrina de la Dirección del Trabajo (dictámenes 1140/27 del 24/02/2016 y 5849/133 del 04/12/2017), en tanto resulten aplicables las normas de la jornada laboral, corresponderá al empleador implementar a su costo el registro de asistencia de

---

<sup>91</sup> *Decreto 18 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744*  
<[www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206](http://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206)>

<sup>92</sup> ¿Debe haber registro de asistencia en el trabajo a distancia y/o en el teletrabajo? [En línea]  
<<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118659.html>>

<sup>93</sup> *Ley 21220* [En línea] Biblioteca del Congreso Nacional de Chile  
<<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>>

forma remota para trabajadores que prestan servicios fuera de las dependencias de la empresa, el que debe ser previamente autorizado por el Servicio.<sup>94</sup>

En base al art 33 del código del trabajo, existen ordenanzas que regulan y autorizan sistemas para el control de asistencia en el teletrabajo con el objeto de comprobar la asistencia del trabajador en su lugar de trabajo.

El art.33 del código del trabajo señala que, con el fin de controlar la jornada laboral, el empleador llevará un registro de asistencia que contará en un reloj control o libro de asistencia. En caso de que no fuese posible aplicar estos medios de control, la Dirección del trabajo de oficio o a petición del empleador llevaran un sistema de control especial, el cual deben fundamentar para su implementación y servirá para llevar dichos registros.

El Dictamen N° 1140/27 establece requisitos para sistemas computacionales de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.<sup>95</sup> En efecto, la realidad actual permite sostener que algunos de los requisitos establecidos en el dictamen precitado, no resultan ya aplicables a los sistemas que se utilizan hoy en día o, aun siendo exigibles, existen otros parámetros tecnológicos que deben ser considerados y regulados a fin de dar certeza jurídica a las partes de la relación laboral, en cuanto a los mecanismos que se empleen para la determinación precisa de la asistencia y horas laboradas y, al mismo tiempo, permitir la inclusión de una serie de labores que son desarrolladas sin sujeción a un sistema de control de

---

<sup>94</sup> ¿Debe haber registro de asistencia en el trabajo a distancia y/o en el teletrabajo? [En línea]  
<<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118659.html>>

<sup>95</sup> *¿Debe haber registro de asistencia en el trabajo a distancia y/o en el teletrabajo?* [En línea]  
<<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118659.html>>

jornada y asistencia, por tratarse de servicios que se prestan fuera del establecimiento del respectivo empleador.

En virtud de lo señalado en los párrafos que anteceden, el presente informe incorpora como mecanismos de control de jornada y asistencia aceptados por este Servicio, según se verá más adelante, dispositivos móviles que pueden ser portados por el trabajador, tales como un teléfono celular, la utilización de sistemas de georreferenciación o ubicación satelital, uso de reportes electrónicos, etc.<sup>96</sup>

Ahora bien, la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha señalado que no se encuentra dentro de sus facultades el certificar a priori que las características técnicas de un sistema de control permitan asimilarlo a un registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 33 del Código del Trabajo, hasta que el mismo no sea implementado en una empresa en particular y, por ende, sea posible su fiscalización en terreno.

Por tales razones, la competencia de esta Dirección se encuentra limitada a que se cumplan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas al implementarse el referido sistema por una empleadora, situación que deberá ser analizada en cada caso en particular.<sup>97</sup>

### **¿Se pueden implementar mecanismos de supervisión para las personas que teletrabajan excluidos del límite de jornada de trabajo?**

De acuerdo con el Dictamen N°1389/007 de la Dirección de Trabajo, la trabajadora o el trabajador que trabaja a distancia o teletrabaja excluido de los

---

<sup>96</sup> *¿Debe haber registro de asistencia en el trabajo a distancia y/o en el teletrabajo?* [En línea] <<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118659.html>>

<sup>97</sup> ORD. N°1140/27 [En línea] <[www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108670.html](http://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108670.html)>

límites de la jornada de trabajo, supone necesariamente que no se encuentre bajo supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que desarrolla sus funciones, esto es, no se encuentren bajo fiscalización superior inmediata y, en consecuencia, a control de jornada.

Asimismo, según la interpretación que la Dirección del Trabajo hace en Dictamen N° 258/003 del Código del Trabajo, la persona trabajadora que trabaja a distancia o teletrabaja, solo debe entregar resultados de sus gestiones y reportarse esporádicamente, “aspecto relevante de tener presente a la hora de determinar si efectivamente nos encontramos frente a un trabajador excluido de los límites de la jornada de trabajo”.

Por lo tanto, continúa la Dirección del Trabajo, en el caso de la trabajadora o el trabajador que se encuentra exento del límite de jornada, las partes podrán acordar indicar el mecanismo por el que la persona trabajadora entregará resultados de sus gestiones y se reportará esporádicamente. Cualquier otro tipo de medida de control o supervisión sería contrario a las reglas de exclusión de los límites de la jornada y harán presumir la existencia de jornada.

### **Vida privada e inviolabilidad del hogar**

En el ejercicio de sus facultades la Dirección del Trabajo establece que los pactos de teletrabajo y trabajo a distancia no pueden importar un menoscabo a los derechos reconocidos en el Código de Trabajo, debiendo considerar además que el artículo 5 de dicho Código, consagra que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce a la empleadora o el empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de las y los trabajadores, en especial, cuando puedan afectar la vida privada o la honra de estos (Dirección del Trabajo, Circular N° 1389/007.)

La Dirección del Trabajo consideró necesario realizar una serie de prevenciones en relación a la protección de los derechos fundamentales relativos al



ejercicio de supervisión y control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores de la persona que presta sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, por parte de la entidad empleadora y, en definitiva, la posibilidad de ejercer fiscalización superior inmediata por esta última, mediante medios tecnológicos<sup>98</sup>.

### **Dispositivos de control audiovisual**

No está permitido que la empresa instale dispositivos de control audiovisual como forma de control o vigilancia permanente y continua, ya sea en el domicilio de la persona trabajadora o en otro lugar en que este preste sus servicios. Con relación a los sistemas de control, la Dirección del Trabajo señala que “el empleador deberá tomar los resguardos necesarios para no afectar los derechos fundamentales del trabajador, esto especialmente considerando que la utilización indiscriminada o un ejercicio intensivo de sus facultades bajo un escenario tecnológico podría afectar los límites del espacio personal del trabajador”. Agregando que “medidas de dicha intensidad generan tensión y presión y son incompatibles con la dignidad humana”.

Un control ilimitado que no reconoce fronteras y que se usa de manera continua, dice la Dirección del Trabajo “implica no solo control extremo e infinitamente más intenso que el que realiza directamente la persona del empleador, sino que significa un poder total y completo sobre la persona del trabajador, siendo una intromisión no idónea y desproporcionada en su esfera íntima, haciendo inexistente todo espacio de libertad y dignidad “.

Por último, de acuerdo con la Dirección del Trabajo, la entidad empleadora podrá ejercer control o supervisión sobre el trabajador siempre que: El trabajador o trabajadora esté en pleno conocimiento de las medidas fijadas. Que las medidas

---

<sup>98</sup> *Manual de Teletrabajo: Marco Jurídico y Buenas Practicas* [En línea]  
<https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2019/07/Manual-de-Teletrabajo.pdf>

fijadas sean proporcionales. Que las medidas fijadas resguarden especialmente el derecho de intimidad y vida privada<sup>99</sup>.

---

<sup>99</sup> *Manual de Teletrabajo: Marco Jurídico y Buenas Prácticas* [En línea]  
<https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2019/07/Manual-de-Teletrabajo.pdf>

## Conclusión

Luego de 2 años de promulgada la ley 21.220, podemos llegar a varias conclusiones referente a esta Ley. Lo primero es la discusión que se dió en el congreso donde se señalaba que esta ley precarizaría al trabajador, que esta Ley fomentaría el desempleo. Por otra parte, la prensa publicó una serie de artículos cuando se promulgó la ley en los que se comparaba nuestra realidad, con países como Japón en donde las personas que teletrabajan, sus jornadas son de hasta 7 horas más a la semana, además la CUT señalaba que esta ley fomentaría que los empleadores ampliaran tácitamente la jornada laboral, y de esta forma el empleador evitaría el pago de horas extra. El medio CIPER Chile en su columna de opinión denominada “La Promesa Engañosa de la Ley de Teletrabajo” entre otras cosas señalaba que: la promesa de la ley de teletrabajo es engañosa. El argumento central de las autoridades para promover esta modalidad de trabajo durante los últimos años ha sido que esta permitiría una mejor conciliación del trabajo y la vida personal. Sin embargo, no existe evidencia científica que respalde este argumento. Es más, varios estudios han demostrado que el teletrabajo aumenta la interferencia de la vida personal y, en particular, la vida familiar en el trabajo. Trabajar en casa tiende a incrementar la cantidad de responsabilidades asumidas por las y los trabajadores en el hogar, ya sea voluntaria o involuntariamente, para ahorrar costos o cumplir con estándares impuestos. Asimismo, borra la frontera física y temporal entre trabajo y familia. Sin fronteras claras, las distracciones tienden a aumentar, y por ende el conflicto de roles y el estrés que esto conlleva. El mismo artículo señala que: El teletrabajo puede tener un efecto indeseado en la igualdad de género. Mientras las tareas domésticas y de cuidado sigan siendo mayoritariamente asumidas por mujeres, como es el caso en Chile, seguirán siendo ellas quienes opten más frecuentemente por esta modalidad de trabajo y, por ende, quienes carguen con las tareas del hogar, como ha sido observado en otros contextos.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> La Promesa engañosa de la ley de Teletrabajo [En línea]  
<<https://www.ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/#>>

Como hemos podido observar a lo largo de estos 2 años, varias de las cosas que se predecían que sucederían no ocurrieron, la mayoría de las empresas y trabajadores del país tomaron la opción del trabajo híbrido (algunos días teletrabajando, otros días presencial). Esto impactó directamente al sector inmobiliario, lo que llevo a que el mercado de oficinas en Santiago cerrara el año 2021, con una vacancia históricamente alta, según la consultora Colliers. La mayoría de las inmobiliarias detuvo los proyectos de construcción de edificios de oficina y esto son potentes señales que el Teletrabajo fue bien acogido.

Esta ley a nuestro parecer pudo ser mucho mejor, pero lamentablemente estuvo un tiempo largo detenida en el Congreso y ante la arremetida de la crisis sanitaria producida por la pandemia del COVID-19 el ejecutivo le dio prioridad y al tratar de sacarla de manera apresurada, sentimos que faltó mayor discusión. Por otra parte, el reglamento tampoco suple de mejor manera los puntos oscuros de la ley y básicamente se refiere a los accidentes y enfermedades profesionales. Finalmente fue la Dirección del Trabajo la que mediante varios decretos a suplido estos puntos oscuros y a entregado mayor sentido a estos nuevos artículos que se han incorporado al Código del Trabajo. Como indicamos anteriormente esta Ley pudo ser mejor, pero en sí, es un tremendo avance para nuestra sociedad y fija reglas para poder modificar la forma de trabajar, de enfrentar la relación empleador, trabajador, además sirvió para enfrentar en primer lugar la pandemia, en segundo lugar quitar el paradigma de los empleadores que los trabajadores que teletrabajen no cumplirán con sus objetivos, en muchos casos aumento la productividad en un 28% y se redujo es stress en un 83% según la Gerente de Recursos Humanos de Microsoft Chile por otra parte la misma empresa señala que el ahorro por persona en instalaciones es de USD 2000 anuales.

## Bibliografía

- ALVAREZ, Paola. *Teletrabajo en la Experiencia Extranjera*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile /BCN, 2018, 1.
- ÁLVAREZ, Raúl. <https://www.xataka.com/>. 23 de marzo de 2017.  
<https://www.xataka.com/empresas-y-economia/ibm-pionera-en-implementar-el-teletrabajo-esta-haciendo-que-sus-empleados-regresen-a-la-oficina> (último acceso: julio de 2020).
- ARELLANO, Gabriela. «Estado del arte sobre legislación laboral y su aplicación al teletrabajo.» *(Magister en gestión de personas) Universidad Alberto Hurtado, Facultad de Psicología*. 2018. 27,28,29.
- ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD. *achs.cl*. 2020.  
<https://www.achs.cl/portal/Paginas/Circular-3370-teletrabajo.aspx> (último acceso: julio de 2020).
- Biblioteca del Congreso Nacional/BCN. <https://www.bcn.cl/>. 2020.  
<https://www.bcn.cl/historiadela ley/nc/historia-de-la-ley/7735/> (último acceso: julio de 2020).
- Chile, Biblioteca el Congreso Nacional de. *www.bcn.cl*. 17 de 10 de 2021.  
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206>.
- Chile, Diario U de. *radio.uchile.cl*. 24 de marzo de 2020.  
<https://radio.uchile.cl/2020/03/24/menos-descanso-y-sin-pago-de-horas-extras-las-criticas-a-la-promulgada-ley-de-teletrabajo/> (último acceso: 17 de 10 de 2021).
- CORBI, Miquel. *bloglenovo.es*. 16 de septiembre de 2014. <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20teletrabajo%20fue%20acu%C3%B1ado,lugar%20de%20trabajo%20y%20viceversa.> (último acceso: julio de 2020).
- Decreto N° 18 Biblioteca del Congreso Naciona*. Santiago, julio de 2020.
- DFL N°178. CHILE. «Codigo del trabajo.» 1931.
- Dirección del Trabajo. *www.dt.gob.cl*. 07 de octubre de 2021.  
<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118659.html> (último acceso: 02 de 2022).
- . *www.dt.gob.cl*. 24 de febrero de 2016. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108670.html> (último acceso: Enero de 2022).
- Estudio Carey. «Carey.cl.» 2020. <https://www.carey.cl/detalles-de-nueva-ley-del-teletrabajo/> (último acceso: julio de 2020).
- FOGAPE. <http://www.fogape.cl/>. 2020. <http://www.fogape.cl/sitio/que-es-fogape/> (último acceso: julio de 2020).
- GÓMEZ, Annie. *eltiempo.com*. 04 de mayo de 2020.  
<https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/desconexion-laboral-en-tiempos-de-teletrabajo-por-el-coronavirus-491130> (último acceso: julio de 2020).
- GUTIÉRREZ, Francisca. «La promesa engañosa de la ley de teletrabajo.» *CIPER CHILE*, 2020.
- . «La promesa engañosa de la ley de teletrabajo.» *CIPER*, 2020.

Laboral, Instituto de Seguridad. *www.isl.gob.c*. s.f. [https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo\\_-\\_%C2%BFQu%C3%A9-hacer-en-caso-de-accidentes\\_-1.pdf](https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo_-_%C2%BFQu%C3%A9-hacer-en-caso-de-accidentes_-1.pdf) (último acceso: 03 de 2022).

Ley N° 1221. COLOMBIA. 2008.

Ley N° 18620. CHILE. «CODIGO DEL TRABAJO.» n° artículo 8. 1987.

Ley N° 21220. CHILE. «Del trabajo a distancia y teletrabajo.» Biblioteca del Congreso Nacional/BCN, 2020.

Maria, LAMPERT, y Mario POBLETE. *Efectos positivos y negativos*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2018, 1,2.

Ministerio de Justicia y DDHH. *ddhh.minjusticia.gob.cl*. marzo de 2021. <https://ddhh.minjusticia.gob.cl/media/2019/07/Manual-de-Teletrabajo.pdf> (último acceso: noviembre de 2021).

MONTOYA, Ana. «Los precios antel la pandemia.» *Diario Financiero*, 2020. Nacional/BCN, Biblioteca del Congreso. *Decreto N° 18*. *www.bcn.cl*. Santiago, 2020.

ORD. N° 1389/7 DIRECCION DEL TRABAJO. 2020.

ORD. N° 6084/97 DIRECCION DEL TRABAJO. «ORD. N° 6084/97.» 2016. 12.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. «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.» Ginebra, 2016, 12,13,14,15,18.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. «Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral.» Ginebra, 2019, 3,6.

Randstad. *www.randstad.cl*. s.f. <https://www.randstad.cl/mercado-laboral/liderazgo/ley-de-teletrabajo-y-accidentes-laborales-como-funciona/> (último acceso: febrero de 2022).

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. <https://dle.rae.es>. 2020. <https://dle.rae.es/teletrabajo> (último acceso: julio de 2020).

ReasonWhy. *reasonwhy.es*. s.f. <https://www.reasonwhy.es/actualidad/teletrabajo-concepto-historia-legislacion-espana> (último acceso: julio de 2020).

RODRIGUEZ, Diana. «Legislación Laboral Para El Teletrabajo.» Editado por Daniel GARAVITO. (Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja), n° veintisiete (2017).

RUIZ, Rodrigo. «EL TELETRABAJO: HACIA UNA NUEVA FORMA DE TRABAJO EN CHILE.» (UNIVERSIDAD SAN SEBASTIAN) s.f.

SANZ, Marta. <https://computerhoy.com/>. julio de septiembre de 2019. <https://computerhoy.com/listas/tecnologia/nombres-informatica-personas-revolucionaron-historia-tecnologia-480773> (último acceso: julio de 2020).

SENADO DE LA REPUBLICA DE CHILE. <https://www.senado.cl/>. 2020. [https://www.senado.cl/que-implica-la-nueva-norma-sobre-teletrabajo/senado/2020-03-25/164240.html#vtxt\\_cuerpo\\_T0](https://www.senado.cl/que-implica-la-nueva-norma-sobre-teletrabajo/senado/2020-03-25/164240.html#vtxt_cuerpo_T0) (último acceso: junio de 2020).

Social, Instituto de Seguridad. *www.isl.gob.cl*. s.f. [https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo\\_-\\_%C2%BFQu%C3%A9-hacer-en-caso-de-accidentes\\_-1.pdf](https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo_-_%C2%BFQu%C3%A9-hacer-en-caso-de-accidentes_-1.pdf) (último acceso: Marzo de 03).

Social, Super Intendencia de Seguridad. *www.suceso.cl*. s.f. <https://www.suseso.cl/612/w3-propertyvalue-314426.html> (último acceso: 02 de 2022).

Trabajo, Direccion del. *dt.gob.cl*. s.f. <https://dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-145764.html> (último acceso: 2022).

—. *www.dt.gob.cl*. 02 de 2022. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118503.html> (último acceso: 02 de 2022).

—. *www.dt.gob.cl*. 01 de 2021. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119588.html> (último acceso: 02 de 2022).

—. *www.dt.gob.cl*. 16 de Noviembre de 2020. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119318.html> (último acceso: 03 de 2022).

—. *www.dt.gob.cl*. 15 de JULIO de 2015. <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-106818.html> (último acceso: 03 de 2022).

UNIVERSIDAD ARTURO PRAT. <http://www.unap.cl/>. 2020. (último acceso: julio de 2020).

