

EL TELETRABAJO EN CHILE: REGULACIÓN LEGAL Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

TELEWORKING IN CHILE: LEGAL REGULATION AND FUTURE PROSPECTS

*Rodrigo Ruiz Godoy**

RESUMEN: El presente artículo busca identificar y analizar la regulación normativa del teletrabajo en Chile, incluyendo sus interpretaciones administrativas. El objetivo principal de la investigación es evaluar si el marco legal vigente es suficiente para utilizar esta modalidad en forma extensiva según las nuevas problemáticas del mundo del trabajo. Para esto, se analiza la ley 21.220 sobre trabajo a distancia y la ley 21.645 de conciliación familiar, pues ambos cuerpos normativos definen la aplicabilidad y límites del teletrabajo como modalidad de trabajo en Chile. De esta forma, buscamos analizar los desafíos que plantea el teletrabajo en Chile y su impacto en el ordenamiento jurídico-laboral. La investigación concluye que, si bien el ordenamiento jurídico vigente permite la utilización del teletrabajo en forma razonable al regular la mayor parte de sus aspectos fundamentales (jornada de trabajo, derecho a la desconexión y conciliación con la vida familiar, entre otros), aunque existen espacios de mejoras en la legislación que facilitarían la inclusión de laboral de capas de la población relevantes para el mercado laboral.

Palabras clave: Teletrabajo, Trabajo a distancia, Jornada de Trabajo, Derecho a la desconexión, Conciliación de la vida familiar.

ABSTRACT: *This article seeks to identify and analyze the legal framework governing teleworking in Chile, including its administrative interpretations. The main objective of the research is to evaluate whether the current legal framework is sufficient to allow for the widespread use of this work modality in light of the evolving challenges of the world of work. To this end, Law 21.220 on remote work and Law 21.645 on work-life balance are analyzed, as both sets of regulations define the applicability and limitations of teleworking as a work modality in Chile. In this way, we aim to analyze the challenges posed by teleworking in Chile and its*

*Abogado y Licenciado en Ciencias Jurídicas por la Universidad Católica de Concepción. Magíster en Derecho Laboral y Magíster en Gestión Educacional, ambos por la Universidad Santo Tomás. Director de Carrera Derecho Universidad Santo Tomás, sede Concepción. Correo electrónico: rodrigo.ruiz@santotomas.cl

impact on the legal and labor system. The research concludes that, while the current legal framework allows for the reasonable use of teleworking by regulating most of its fundamental aspects (working hours, the right to disconnect, and work-life balance, among others), there is room for improvement in the legislation that would facilitate the inclusion of relevant segments of the population in the labor market.

Keywords: Teleworking, Remote work, Working hours, Right to disconnect, Work-life balance.

I. INTRODUCCIÓN

Definir lo que significa teletrabajo de forma concisa es una tarea que puede parecer simple. La etimología de la palabra podría darnos una respuesta clara. El prefijo “tele” como algo a distancia daría la clave para entender el concepto. Pero la mayoría de la gente entiende que la palabra implica solo trabajo a distancia, pero eso no es, evidentemente, toda la polisemia del término.

La complejidad radica en la falta de una acepción del término aceptada de forma general. Por una parte, la palabra es utilizada con significados ligeramente diferentes y, por otro, términos con significados muy similares al del teletrabajo se tienden a mimetizarse con este. De esta forma, si se analiza la literatura sobre el tema, se puede llegar a la conclusión que, además de teletrabajo, se utilizan otros conceptos como teledesplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working), y trabajo en el domicilio¹.

Tomando en cuenta lo anterior, veamos algunas definiciones estandarizadas del concepto: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”². Por su parte, el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico lo precisa como “Trabajo a distancia que se realiza mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”³. Finalmente, la Asociación Española de Teletrabajo lo conceptualiza como “(...) el modo de realizar la actividad laboral utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación”. También como “aquella actividad realizada fuera del espacio físico de la empresa que realiza un trabajo, ejerciendo sus conocimientos al servicio de la misma en régimen de contrato de plantilla, autónomo, o free lance, arrendamiento de servicios, etc.”⁴.

¹Para una discusión sobre lo adecuado del término teletrabajo, revisar BURIA, 2012.

²Extraído de BUSTOS y MAZZO, 2011, p. 3.

³En <https://dpej.rae.es/lema/teletrabajo>

⁴BUSTOS y MAZZO, 2011, p. 4.

En resumidas cuentas, se trataría de todas aquellas actividades profesionales desarrolladas a través de equipos informáticos que hacen uso del teletratamiento y la telecomunicación para enviar información en tiempo real al centro de trabajo, producción o servicios con el fin de generar un valor añadido a sus usuarios⁵. En otras palabras, del producto de la unión de las redes de telecomunicaciones y los sistemas informáticos, nace lo que algunos llaman el *working-house* informático, teletrabajo o *e-work*, que en su concepción simple atañe a la actividad profesional desarrollada por teletrabajadores, que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan, pero sí virtualmente a través del uso de tecnologías de información que se requieran para esto⁶.

A pesar de lo anteriormente descrito, todas estas definiciones y significaciones no muestran la verdadera realidad del teletrabajo, más allá de como una forma de trabajo que implica el uso de tecnologías y que se realiza a distancia. Para subsanar esta dificultad, hemos seleccionado algunas características esenciales del teletrabajo que nos ayudaran a delimitar perfectamente nuestro objeto de estudio. Para esto, escogimos las propiedades enarboladas por Ricardo Yuri⁷, a saber, *espacialidad*, donde la prestación laboral se debe desarrollar en un lugar que no corresponde a aquellos en que normalmente se realiza el trabajo en las empresas. *Uso de las nuevas tecnologías de la información*, donde el trabajo se desarrolla mediante la utilización preferente de la informática y de las telecomunicaciones. Éstas deben ser utilizadas no solamente como medio preferente del desarrollo del trabajo, sino también el medio de enlace con el empleador y la *organización*, donde la utilización de tecnologías como un nuevo modelo de organización del trabajo.

Si bien estas características nos entregan una definición más clara sobre teletrabajo, no hacen referencia a las modalidades que puede adoptar éste. Los estudiosos del tema no presentan una clasificación predominante sobre éstas, sin embargo, las modalidades más recurrentes sobre la base de su ubicación geográfica, al tiempo de contratación y tipo de contratación, son⁸:

- Teletrabajo desde el hogar o *telehomeworking*.
- Teletrabajo cercano al hogar: Telecentros comunitarios y oficinas satélites.
- Teletrabajo en cualquier lugar: telecentros y *call centers*.
- Teletrabajo en diferentes lugares: nómada o móvil.

⁵CABALLERO, 1994, p. 14.

⁶Quizá unos de los pocos trabajos chilenos que trata en extenso el tema del teletrabajo es MORALES y KOMANIK, 2011, p. 5.

⁷YURI, 2006, p. 24.

⁸Esta clasificación es de creación propia, pero una similar puede observarse en GONZALEZ, 2024, s/p.

- Teletrabajo mediante países: transfronterizo (países vecinos) y *offshore* (países distantes).
- Teletrabajo permanente.
- Teletrabajo parcial o suplementario.
- Teletrabajador independiente o *self-employed*.
- Teletrabajador dependiente.

Sin embargo, el teletrabajo no ha adquirido las mismas características en las distintas partes del mundo. Lo que se ha denominado como “Sociedad de la Información” no es un proceso parejo a nivel mundial, por el contrario, se encuentra fuertemente influenciado por las realidades socioeconómica de cada continente o zona geográfica. De esta forma, mientras en Europa y Estados Unidos el teletrabajo es una realidad incluso anterior a la pandemia del COVID-19, en la América hispanoparlante, las formas de teletrabajo más utilizadas son justamente las que se ejecutan desde el hogar, los *call centers* y el teletrabajo transfronterizo u *offshore*, destacándose en este último rubro Colombia y Perú⁹.

También es necesario aclarar que, debido a que el teletrabajo es una forma flexible de organización laboral, hay actividades profesionales que pueden incluir dos o más de las situaciones antes relatadas. Por ejemplo, un consultor cuyo lugar principal de trabajo es la oficina central, puede pasar parte importante de su tiempo en las oficinas de los clientes, y para evitar interrupciones innecesarias puede trabajar también en el domicilio o en un centro de teletrabajo¹⁰. Sin embargo, si bien en principio el teletrabajo parecía restringido a algunos sectores, hoy se ha extendido a las áreas de turismo, servicios financieros, servicios contables, servicios legales, entre otros.

En lo que respecta a la metodología de este estudio, optamos por un enfoque metodológico que combina el examen de los cuerpos normativos vigentes con la revisión de la doctrina especializada y la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo. En cuanto al componente judicial, decidimos no incorporar la jurisprudencia de los tribunales de justicia. Esta exclusión responde a que la Ley N° 21.220 es todavía un fenómeno normativo reciente, lo que dificulta un análisis de tendencias de fondo en sede judicial. No obstante, resulta innegable el valor de las líneas jurisprudenciales que, de a poco, han comenzado a sedimentarse en los últimos años, las que abren una veta atractiva para futuros trabajos.

⁹DI MARTINO, 2001. Disponible en internet: <http://www.ilo.org/safework/telework>

¹⁰Claramente a nivel real, definir si se trata de uno u otro tipo de teletrabajo puede resultar bastante complejo. De esta forma, compartimos el análisis que hace Marcela Rodríguez Mejía para el caso colombiano, el que concluye que realizar un catastro del teletrabajo en un país resulta un ejercicio casi imposible. RODRÍGUEZ, 2007, pp. 29-42.

En definitiva, este artículo busca exponer cuáles son los límites conceptuales y normativos del teletrabajo en Chile, analizando tanto la trayectoria de este (identificando incluso las modalidades que son afines al concepto moderno de teletrabajo) como el cuerpo normativo vigente, agrupado en las modificaciones introducidas por las leyes 21.220 y 21.645. De esta forma, será posible mapear la aplicabilidad del teletrabajo en Chile y sus proyecciones como forma de adecuar el mundo laboral a los desafíos presentes del mundo globalizado.

II. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN CHILE

Aunque el concepto de teletrabajo es relativamente reciente, lo más similar que en materia de legislación tuvo Chile durante 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”¹¹. Esto fue así durante la vigencia del Código del Trabajo de 1931 y el Decreto Ley N° 2.200, de 1978, conforme a que el contrato a domicilio se consideraba un contrato de trabajo. No obstante, el entonces Ministro de Justicia José Piñera determinó que este era un trabajo independiente y no lo consideró como un contrato en el nuevo código laboral. De hecho, mediante la Ley N° 18.018, de 1981, se anexó un nuevo inciso al artículo 8° del Código del Trabajo, este disponía que: “Tampoco dan origen a dicho contrato (el de trabajo) 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”, quedando, de este modo, los trabajadores a domicilio excluidos de la aplicación de la normativa laboral.

En 1993 este evidente vacío legal fue parcialmente corregido por la modificación a la norma citada por la Ley N° 19.250 que estableció, en lo sustancial, que “no hacen presumir la existencia de contrato de trabajo 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”. Así, el trabajo a domicilio vuelve a incorporarse a la protección del Código del Trabajo, aunque de manera limitada.

El reconocimiento expreso y específico del teletrabajo en la legislación nacional se produjo recién en el año 2001, mediante la dictación de la Ley N° 19.759. De acuerdo con el Mensaje Presidencial, contenido en el Boletín N° 2626-13, el Ejecutivo, consciente de las transformaciones del mercado de trabajo y la economía en general, determinó integrar a la

¹¹Art. 7 del Código del Trabajo de 1931.

legislación varias fórmulas contractuales de promoción del trabajo, entre las que se encontraba el trabajo efectuado desde lugares distintos de las instalaciones físicas de la empresas mediante la tecnología, o sea, el teletrabajo¹². La Ley N° 19.759 introdujo un nuevo inciso cuarto al artículo 22 del Código del Trabajo, incorporando la figura del teletrabajador, definiéndolo como “aquellos que prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o telecomunicaciones”¹³.

Aunque la reforma laboral del 2016 introdujo algunos conceptos relativos al teletrabajo, lo cierto es que nuestra legislación vigente tiene su origen en un Mensaje Presidencial que ingresó a trámite legislativo a la Cámara de Diputados en agosto de 2018 durante el segundo gobierno del presidente Sebastián Piñera. Pero el verdadero impulso para aprobar, por primera vez en Chile, una ley específica acerca de Teletrabajo vino de la mano de la crisis generada por la pandemia del COVID durante el año 2020. La primera reacción de la autoridad en relación con la pandemia y el mundo del trabajo fueron dos dictámenes de la Dirección del Trabajo (el 1116/004 del 6/3/2020 y el ord. 1239/5 del 19/3/2020), los que contenían algunas guías generales y orientaciones para regular las relaciones laborales en el contexto de la emergencia sanitaria.

Sin embargo, los dictámenes antes comentados solo servían para dotar de cierto respaldo legal algo que en los hechos ya se había impuesto: gran parte de los trabajadores no podía salir de sus hogares para dirigirse al trabajo. Por esta razón, el gobierno decidió darle discusión inmediata a la tramitación del proyecto de 2018, al que le faltaba solo su aprobación en el Senado. Esto se logró luego de un acuerdo entre las fuerzas políticas el 25 de marzo de 2020, incorporándose por primera vez en Chile una regulación particular pertinente al trabajo a distancia y el teletrabajo.

Al legislar respecto del teletrabajo, Chile se unió a los países que decidieron otorgarle una regulación particular y específica. Otros países optaron por permitir que la regulación a esta modalidad de trabajo se hiciese mediante contratos colectivos y acuerdos directos entre trabajadores y empleadores¹⁴.

Lo cierto es que la Ley N° 21.220 incorporó un nuevo capítulo al Código del Trabajo, introduciendo varios artículos que delimitan los aspectos básicos del teletrabajo y la forma en que este puede ser estipulado en los contratos de trabajo¹⁵.

¹²CAAMAÑO ROJO, 2005.

¹³Extraído de <http://bloglegal.bcn.cl/content/view/1122299/Teletrabajo-Regulacion-en-Chile.html>

¹⁴Para un análisis comparativo, revisar: GUIDI, 2022, p. 37

¹⁵Para mayores antecedentes acerca de la relación entre el COVID-19 y la dictación de la Ley N° 21.220, revisar GONZÁLEZ, HERNÁNDEZ Y RIVEROS, 2020, pp. 140-141.

III. ASPECTOS CENTRALES DE LA LEY N° 21.220

Definición de teletrabajo y trabajo a distancia

El artículo 152 quáter G del Código del Trabajo se encarga de definir los conceptos de teletrabajo y trabajo a distancia. Así, se plantea que:

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Como podemos observar, el legislador optó por definir ambos conceptos en una relación de género y especie, pues el teletrabajo sería una modalidad particular del trabajo a distancia caracterizado por la utilización de medios tecnológicos para reportar el trabajo. De esta forma, trabajo a distancia es cualquier forma de prestación de servicios que se desarrolla fuera de la empresa (cualquiera sea el lugar donde esta funcione). Ahora bien, si la forma en que el trabajador mantiene contacto o vínculo de información con el empleador es mediante medios tecnológicos de carácter informático, estaremos en presencia de la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, el mero elemento geográfico no resulta suficiente para distinguir al trabajo a distancia y al teletrabajo de otras modalidades similares de prestación de servicios. El artículo 152 quáter H, inciso 2, establece una prohibición expresa: “No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa”. En otras palabras, al elemento geográfico no basta para identificar al trabajo a distancia y el teletrabajo, sino que además debe tratarse de un lugar que está fuera del ámbito de control del empleador. Este podría ser el caso de los denominados *call centers* o los teleoperadores.

En lo que respecta al elemento tecnológico que distingue al teletrabajo, debemos decir que se trata de un aspecto que puede resultar complejo de definir. Lizama y Lizama definen medios tecnológicos como “el conjunto de teorías y técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico”¹⁶. Se trataría de algo más amplio que el simple uso de un ordenador, pues abarca cualquier tipo de tecnología –presente o futura– que permita el intercambio de información en forma remota. Computadores, celulares, tablets o cualquier dispositivo que permite el

¹⁶LIZAMA y LIZAMA, 2020, p. 37.

flujo de información remota colmaría la exigencia que realiza el artículo 152 quáter G para identificar a la modalidad de teletrabajo.

Lo relevante en el concepto de medios tecnológicos es que permite clasificar al teletrabajo como una modalidad de trabajo basada en una obligación de medios, pues la conexión continua se transforma en un control y la supervisión del empleador, aunque esta sea en tiempo real (*online*) o asincrónica (*offline*). Asimismo, el trabajo a distancia se condice con una obligación de resultados, pues la ausencia del elemento tecnológico hace imposible la supervisión directa del empleador.

Lugar de trabajo

De la definición se desprende que el elemento tecnológico es un criterio clave para distinguir la modalidad del teletrabajo por sobre otras formas similares. La necesidad de la utilización de medios tecnológicos para transportar la información es necesaria debido a que el trabajador no se encuentra en las instalaciones de la empresa para realizar sus funciones. En este sentido, tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo comparten este elemento geográfico.

Respecto del lugar de trabajo, el artículo 152 quater letra H, inc. 1 del Código del Trabajo determina que:

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

Del artículo en cuestión se desprende que, en materia geográfica, la legislación chilena permite la utilización de varias formas de teletrabajo. Las funciones del trabajador se pueden desempeñar en el domicilio de este o en un lugar distinto al domicilio, como, por ejemplo, una oficina o centros de trabajo que utilizan recursos comunes entre quienes utilizan esas dependencias. También habilita la utilización de contratos mixtos: una parte de la jornada laboral se realiza en forma presencial y otra parte por vía remota.

Asimismo, el inciso segundo del artículo establece un criterio claro de localización geográfica en forma de prohibición ya descrita. Resulta una exigencia excluyente que el lugar donde el teletrabajador desarrolle sus funciones no sea ni designado ni habilitado por la empresa, aunque este no sea parte de las dependencias donde funciona. Esta prohibición permite diferenciar el trabajo a distancia y el teletrabajo del contrato de teleoperadores, cuyo contrato especial se encuentra regulado en el Código del Trabajo en los artículos 152 quater letra a, b, c, d, e y f. Este contrato

especial se define como aquel cuyo objeto es la prestación de servicios para contactar o ser contactados con terceros, sea por la vía telefónica, medios telemáticos, aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico, para la atención, información o asesoramiento de soporte técnico, comerciales o administrativos, venta o promoción de productos o servicios, en un lugar habilitado por el empleador, denominado centro de contacto o *call center*.

Adicionalmente, esta prohibición inhibe al empleador del ejercicio de la facultad del *jus variandi* geográfico del artículo 12 del Código del Trabajo. Recordemos que, en virtud de la facultad de dirección del empleador, este puede modificar unilateralmente algunos aspectos regulados en el contrato de trabajo con ciertas limitaciones. Entre estos aspectos se encuentra el lugar de trabajo, el que puede ser cambiado por el empleador mientras el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador (Art. 12 del Código del Trabajo). Esta facultad no se podría aplicar a quienes suscriban un acuerdo de teletrabajo, ya que es el trabajador quien debe proporcionar el lugar de trabajo y se prohíbe la reversibilidad si las partes pactaron estas modalidades no presenciales de prestación de servicios al celebrar el contrato de trabajo. En caso de que el pacto se haya firmado durante la relación laboral, se requiere el acuerdo de ambas partes, por lo que tampoco se configura el ejercicio del *jus variandi* como facultad unidireccional del empleador.

Jornada de trabajo

En lo que respecta a este punto, lo primero que debemos decir es que la idea principal contenida en Ley N° 21.220 es que los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo están sujetos a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo, con ciertas excepciones y modalidades establecidas en el artículo 152 quater letra J.

Lo anterior significa que los teletrabajadores y trabajadores a distancia tienen las mismas regulaciones y limitaciones de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo contemplados en los artículos 22 y 28, en el primer caso, y 30 y siguientes del Código del Trabajo, respecto de la segunda. De esta forma, aspectos tales como límite máximo de horas diario o semanales, días de descanso obligatorio o compensación de festivos se rigen por lo establecido para todos los trabajadores como regla general, salvo las excepciones que a continuación detallamos.

Las excepciones del artículo 152 quater letra J se relacionan con la posibilidad de adaptar la jornada laboral a la propia naturaleza del teletrabajo. En primer lugar, el inciso 3 del artículo plantea que:

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.

Esta primera excepción permite que empleador y trabajador puedan acordar básicamente cualquier tipo de distribución horaria con tal que esta quede dentro del límite de horas semanales máximas que establece la legislación laboral. Esto incluye la posibilidad que sea el propio trabajador quien decida qué horarios utilizará para trabajar durante el día, aunque esto debe quedar especificado en el pacto de teletrabajo y, obviamente, no puede superar los límites legales establecidos, pues este trabajador seguirá operando bajo la jornada legal ordinaria, solo que puede decidir el horario en que esta se cumplirá.

Una segunda excepción permite exceptuar a los teletrabajadores de la limitación de la jornada laboral en virtud del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo. Así, el inciso 4 expresa que:

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo 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.

Antes de analizar esta excepción, debemos mencionar que su articulado fue reemplazado en virtud de la Ley N° 21.561 que modificó el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral a 40 horas semanales. Esta ley, además de reducir el máximo de horas semanales de la jornada ordinaria de trabajo, hizo otras modificaciones vinculadas a la jornada de trabajo, incluyendo una reducción del número de hipótesis en donde se podía excluir a un trabajador de este límite. De esta forma, se eliminan las menciones explícitas que hacía el inciso segundo del art. 22 a los trabajadores que se encontraban ya sea en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia y a los que prestan servicios fuera de las instalaciones de la empresa. En otras palabras, estos trabajadores ya no quedarán exceptuados de la jornada laboral por el solo hecho de tener la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, sino que, además, deberán cumplir los requisitos que se establecen en el inciso segundo del artículo 22.

La Ley N° 21.561 se encuentra aún en un periodo de implementación al momento de escribir este documento, pero podemos afirmar que el legislador buscó reducir la posibilidad de utilización del artículo 22 argumentando que había empleadores que usaban esta institución como

forma de evadir el control del límite de la jornada ordinaria semanal. Solo quedaron dos causales para utilizar este artículo: desempeñarse como gerente, administrador o apoderado con facultades de administración dentro de la empresa o trabajar sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas. Un teletrabajador podría quedar excluido de la limitación de la jornada de trabajo mientras su relación laboral cumpla alguna de las dos causales descritas. De más está decir que las circunstancias específicas de cuándo se considera que se trabaja sin fiscalización superior inmediata es aún motivo de discusión en relación con el teletrabajo, aunque la Dirección del Trabajo ya ha entregado ciertos lineamientos generales mediante sendos dictámenes¹⁷.

Finalmente, una tercera excepción se relaciona con la posibilidad de establecer un sistema mixto de presencialidad del trabajador. El inciso 5 del art. 152 quater J establece que:

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.

Este inciso permite la utilización de modalidades mixtas de trabajo, donde un trabajador puede desempeñar sus funciones tanto en las dependencias de la empresa como en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia. La Dirección del Trabajo ha emitido algunos dictámenes relativos a la correcta interpretación de este inciso, acotando que no existe impedimento para que, en el marco del teletrabajo, las partes acuerden que el trabajador labore determinados periodos sujeto a limitación de jornada y otros excluidos de dicho límite en la medida que la combinación de trabajo presencial y teletrabajo se efectúe en distintas semanas al tenor de lo dispuesto en el inciso 5° del artículo 152 quater J del Código del Trabajo.¹⁸

También ha determinado que es jurídicamente procedente la combinación de labores presenciales y prestación de servicios en modalidad de teletrabajo en una misma semana, siempre que en ambos casos se sujeten a los límites generales de jornada, siendo contrario a derecho establecer que, dentro de una misma semana, puedan convivir sistemas que combinen ciertos días sujetos a límites de jornada y otros excluidos de ella, en los términos resueltos por el Dictamen N° 3.079/31, 16.11.20. (Ordinario N° 1.224, 12.09.23). La explicación que el servicio entrega acerca de esta prohibición es que, al tratarse de regímenes normativos distintos, lo contrario generaría dificultades en la aplicación y fiscalización de la

¹⁷Los más reciente son el ORD. N° 84/4 del 6 de febrero de 2024 y el ORD. N°252/20, del 16 de abril de 2026, dictados por la Dirección del Trabajo.

¹⁸ORD. N° 3079/31 del 16 de noviembre de 2020 dictado por la Dirección del Trabajo.

normativa vigente. Ello, porque en la modalidad de teletrabajo no existe control de los tiempos de trabajo mientras que la jornada de trabajo se computa en función de un ciclo de periodicidad semanal mediante un sistema de registro de control de asistencia¹⁹.

El control de asistencia es otro aspecto relevante en esta materia. Sabemos que la regla general es que los teletrabajadores quedan sujetos a la normativa general concerniente a jornada de trabajo. Esto incluye la obligación del empleador de mantener un sistema o mecanismo fidedigno de control de la asistencia de los trabajadores. Debido a la naturaleza del teletrabajo o trabajo a distancia, esto puede resultar problemático.

El inciso 1 del artículo 33 del Código del Trabajo establece que el empleador tiene el deber de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Está obligado a llevar un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro. Para los teletrabajadores, el libro de asistencia o el reloj control no son mecanismos adecuados, pues se trata de controles presenciales del trabajo. En este caso, necesariamente se debe utilizar un sistema que permita controlar la asistencia en forma remota. Los incisos 2 y 3 del mismo artículo estipulan que la Dirección del Trabajo debe, en primer lugar, dictar una resolución para establecer los requisitos mínimos de los sistemas de control electrónico. Además, a petición de parte, se pronunciará respecto de si un determinado sistema electrónico se ajusta a las condiciones establecidas en la referida resolución, lo que habilitará su utilización.

En este sentido, la Dirección del Trabajo ha dictado jurisprudencia relativa al tema. El Dictamen 1389/007 del 8 de abril de 2020 hace una especie de adecuación de los dictámenes 1140/27 de 2016 y 5849/133 de 2017 a la Ley N° 21.561. Este dictamen habilitó a los empleadores para implementar un sistema de registro de asistencia que funcione en forma remota en el caso que se presten servicios fuera de las dependencias de la empresa, como necesariamente es el caso del Teletrabajo. El sistema necesariamente debe contar con autorización de la Dirección del Trabajo previo a su implementación y se especifica que el costo del sistema debe ser cubierto íntegramente por el empleador.

En definitiva, es importante señalar que el pacto de teletrabajo no exime al empleador de implementar un sistema de control de asistencia que sea efectivo, salvo que el teletrabajador se encuentre excluido del límite de la jornada de trabajo en virtud de artículo 22 del Código del Trabajo.

¹⁹GUIDI, 2022, p. 92.

Derecho a la desconexión

Un tema importante relacionado a la jornada de trabajo se relaciona con el derecho que tienen los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia para desconectarse. La naturaleza misma del teletrabajo puede propender a que los límites entre tiempo que se debe estar trabajando y tiempo libre del trabajador sea algo difuso.

El derecho a la desconexión surge como un tema relevante en la medida que uno de los pilares de la legislación laboral siempre ha sido la salvaguarda de la salud del trabajador, estableciendo límites a la jornada laboral. Cuando se trata de trabajadores que cumplen sus funciones en modo presencial, la protección de este límite resulta más fácil, pero en el caso del trabajo a distancia y el teletrabajo, puede resultar complejo en la medida que, por regla general, el lugar de trabajo será el mismo que el lugar donde habitualmente se descansa entre jornadas laborales. Sumado a esto, el factor tecnológico del teletrabajo permite una conexión continua entre trabajador y empleador, ya sea por medio de mensajería de texto, llamados, correos electrónicos o cualquier otra tecnología de la comunicación.

A raíz de esto el legislador decidió incluir el denominado derecho a la desconexión como parte de la legislación laboral. El artículo 152 quater letra J en su inciso sexto establece que:

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.

Varios temas surgen de esta norma: en primer lugar, pareciese que esta se aplica solamente en los casos que el teletrabajador distribuya libremente su horario o esté excluido de la limitación de la jornada de trabajo. Lo cierto es que esto no es así, pero el legislador realiza un paralelo entre el derecho a la desconexión y los descansos obligatorios que todo trabajador posee como derecho irrenunciable. Es decir, en el caso de los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo, el legislador decidió especificar estas modalidades debido a que la regla general es que los teletrabajadores tienen los mismos derechos (incluido el límite de jornada laboral) que el resto de los trabajadores.

Además, se hace una suerte de definición del derecho a la desconexión como aquel que garantiza un periodo específico donde el trabajador no

está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. Remarcamos el verbo “responder” porque significa que la prohibición apunta a la no obligatoriedad de no responder y no a una prohibición para el empleador de comunicarse con el trabajador. Si nos ceñimos a la literalidad de la norma, un empleador, por ejemplo, podría enviar múltiples correos electrónicos a un trabajador durante su periodo de descanso y esto no significaría una vulneración del derecho en cuestión. Distinto es el caso de los días de descanso, permisos o feriado anual, donde lo que se prohíbe es establecer comunicaciones, por lo que el solo hecho de enviar un correo o un *whatsapp* se podría considerar como una transgresión del derecho a la desconexión.

Finalmente, el espacio de tiempo que se asigna al derecho a la desconexión (al menos doce horas continuas en un periodo de 24 horas) se encuentra en sintonía con el descanso entre jornadas. Recordemos que este descanso no se encuentra establecido en forma literal en la legislación laboral (salvo excepciones, como en la regulación de los transportistas y las trabajadoras de casa particular), pero se desprende que la regulación del tiempo de trabajo lleva implícita la existencia de un tiempo destinado al reposo entre una jornada diaria y otra no inferior a doce horas, en concordancia con el límite de 12 horas de la jornada laboral diaria.

Pacto de trabajo a distancia y teletrabajo

El artículo 152 quater G plantea que 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 principal diferencia entre pactar esta modalidad al principio o durante la vigencia del contrato de trabajo está determinada en el artículo 152 quater: si se pactó durante la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días (a esto se denomina “derecho a la retractividad”). Asimismo, si la relación laboral se inició con la modalidad teletrabajo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

La explicación para esto radica en que se trata de diferentes situaciones: si el teletrabajo se pacta al inicio de la relación laboral, es porque se trata probablemente de un cargo que fue estructurado o creado para ser realizado a distancia, por lo que el interés de ambas partes es que se mantenga así. Por el contrario, si durante la relación se determina pasar a esta modalidad, la posibilidad de retrotraer a la situación siempre estará disponible.

Es importante destacar que la jurisprudencia judicial ha determinado que, aunque se haya celebrado el contrato de trabajo antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.220 y el teletrabajo se estipule posteriormente a esto, igual se requiere necesario el correspondiente anexo de contrato de acuerdo con el artículo 152 quater G, norma expresa que rige esta materia²⁰.

Finalmente, señalar que el artículo 152 quater O indica que los pactos de trabajo a distancia o teletrabajo deben ser registrados en forma electrónica. Esto se realiza en línea mediante la página web de la Dirección del Trabajo (Portal “Mi DT”). El registro se debe realizar dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. La Dirección del Trabajo enviará copia de ese registro a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y al organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre adherido el empleador o la empleadora.

Además de las estipulaciones establecidas en el artículo 10 del Código del Trabajo, el artículo 152 quater letra K estipula que el contrato de trabajo de los trabajadores que desarrollen sus funciones por teletrabajo o trabajo a distancia debe contener las siguientes cláusulas obligatorias:

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 con lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quater H, lo que se deberá expresar.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el que podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quater 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.
6. El tiempo de desconexión.

Estas estipulaciones se agregan al contenido mínimo obligatorio que debe tener todo contrato de trabajo. Pero además de estas menciones, existen otras regulaciones relativas a los derechos y obligaciones del trabajador y el empleador a raíz del pacto de teletrabajo.

²⁰GUIDI, 2022, p. 65.

Principio de ajenidad en el teletrabajo

El derecho laboral como rama independiente del derecho contiene una serie de principios que conforman el tronco dogmático de la disciplina. Algunos de estos principios se encuentran explícitamente consagrados en la legislación chilena y otros se desprenden de la normativa. El principio de ajenidad laboral corresponde más bien al segundo caso, pues, aunque atraviesa toda la normativa laboral, no cuenta con una consagración específica en un solo artículo del Código del Trabajo. De esta forma, la Real Academia define a este principio como:

Cualidad y requisito esencial caracterizador de un contrato de trabajo, junto con el carácter personal y voluntario del mismo. El trabajo es prestado por cuenta ajena en tanto que el trabajador no asume los riesgos del propio trabajo ni los frutos, sino que es acreedor de un salario por su aportación al proceso productivo, a cargo del empresario.

El artículo 7 del Código del Trabajo establece que al suscribirse un contrato de trabajo se forma una relación jurídica entre dos sujetos: el empleador y el trabajador. Este último es quien se obliga personalmente a ejercer la labor determinada para la que se ha contratado, lo que le faculta para exigir del otro sujeto de la relación, su empleador, una remuneración determinada. Al mismo tiempo, esta relación determina que los frutos del trabajo del trabajador (utilidad patrimonial de este) le pertenecen al empleador, pues su retribución es la remuneración, no estos frutos. La contrapartida a esto es el hecho que el riesgo de la empresa lo asume el empleador. En otras palabras, el principio de la ajenidad, determina que los riesgos propios del negocio o actividad desarrollada por el empleador no deben ser compartidos por el trabajador. El contrato de trabajo establece una remuneración determinada que debe ser pagada independiente del devenir del negocio o rendimiento económico de la empresa.

Esta ajenidad también implica que es el empleador quien debe otorgar todos los insumos, herramientas o materiales para que el trabajador pueda ejercer las funciones designadas en el Contrato de Trabajo. En el caso del teletrabajo, esto podría verse dificultado, pues lo “normal” es que estos insumos se encuentren en las dependencias de la empresa o donde el empleador establezca el lugar de trabajo. Sin embargo, el artículo 152 quater letra L es claro al establecer que:

Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Como podemos observar, la norma explicita el principio de ajenidad en la relación laboral del empleador con el teletrabajador. El inciso primero da cuenta que el empleador debe brindar todo aquello que requiera para el normal desempeño de la prestación de servicios convenida. También se plantea que el trabajador no podrá ser obligado a usar sus propios insumos. Sin embargo, no se impide que las partes acuerden que el trabajador pueda utilizar elementos de su propiedad y que el empleador pueda pagar una asignación por su uso para efectos laborales. Lo anterior, considerando para dicha asignación un monto que sea razonable y suficiente para cubrir los costos efectivamente incurridos por el trabajador²¹. En este caso, el pacto de teletrabajo debe señalar explícitamente que el trabajador no está siendo obligado a utilizar sus propias herramientas y el monto de las asignaciones compensatorias. Algunos ejemplos son el pago de asignaciones por cuenta telefónica, la conexión a internet, el gasto de energía eléctrica o una asignación por el desgaste de las herramientas de propiedad del trabajador.

Un incumplimiento en esta norma podría justificar una causal de despido indirecto en relación con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, fundada en un cumplimiento grave de las obligaciones del contrato (artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo). Incluso, el empleador podría incurrir en conductas de acoso laboral si incumple el deber de proporcionar las herramientas necesarias para cumplir con la prestación de servicios convenida en el contrato de trabajo y, no obstante, de manera reiterada, le exige al trabajador resultados que no puede cumplir por no contar con las herramientas para hacerlo²².

Deber de seguridad del empleador

El artículo 184 del Código del Trabajo establece el denominado deber de seguridad o protección que el empleador tiene respecto del trabajador. Este consiste básicamente en proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, para ello la legislación le exige varias obligaciones, como la información de los riesgos o la entrega de instrumentos de protección, entre otras. En lo que respecta al trabajo en modalidad a distancia y teletrabajo, este deber se encuentra plenamente vigente, aunque la prestación de servicios ocurra en un ambiente distinto al de las instalaciones de la empresa²³. Esta aparente dificultad llevó al legislador a referirse específicamente a este punto en los artículos 152 quater letra M y 152 quater letra N del Código del Trabajo.

²¹ORD. N° 258/03 del 22 de enero de 2021 dictado por la Dirección del Trabajo.

²²LIZAMA y LIZAMA, 2020, p. 111.

²³Un análisis referente a los aspectos críticos en materia de teletrabajo y seguridad de los trabajadores en PINTO, 2021, pp. 31-66

El artículo 152 quater letra M establece que:

Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo con el inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme con el deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, 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 este e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

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 a distancia o teletrabajo.

El Decreto 18 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social aprobó el Reglamento al que se refiere el inciso primero del artículo transcrito. Este reglamento fue publicado en el *Diario Oficial* el 3 de julio de 2020, sin embargo, sus disposiciones comenzaron a regir a partir del 2 de octubre de 2020, ya que según su artículo transitorio entraría en vigencia transcurridos noventa días desde su publicación.

Este reglamento contiene los lineamientos básicos para el cumplimiento del deber de cuidado en el contexto de teletrabajo. De esta forma, según el artículo 3 del reglamento, el empleador debe 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 estos efectos debe gestionar los riesgos laborales presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa que se hayan acordado para prestar los servicios a distancia o de teletrabajo. Podemos observar que no existe un cambio sustancial a las normas generales de protección del trabajador.

La obligación del empleador de gestionar los riesgos laborales a que pueden verse expuestos los trabajadores a distancia y teletrabajadores es distinta dependiendo de si los servicios convenidos se prestan desde el

domicilio del trabajador u otro lugar determinado previamente por las partes, o si se pactó que el trabajador puede elegir libremente el lugar donde prestará sus servicios.

El artículo 4 establece que, si las partes estipularon que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, y así se ha consignado en el contrato de trabajo o en el anexo respectivo, el empleador está obligado a comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo. Cumplirá con esta obligación confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo. Además, el artículo 5 del reglamento encarga –para la confección de la matriz– al empleador evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del puesto de trabajo según las características del puesto de trabajo y del lugar o lugares en que se desarrollará, y la naturaleza de la prestación de servicios, los equipos, las herramientas y los materiales requeridos para su desempeño. En ambos casos se deben incluir los riesgos psicosociales.

Esta matriz deberá ser revisada, a lo menos, una vez al año. En caso de ser necesario, para estos efectos se puede requerir la asesoría técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744. En esta matriz constarán los peligros asociados a la función a desempeñar junto con la evaluación de cada uno de estos riesgos.

Ahora bien, para los casos en que los servicios se pueden prestar en distintos lugares, y se ha convenido que el trabajador puede elegir libremente donde ejercer sus funciones, no resulta obligatoria la elaboración de la matriz antes descrita. No obstante, el empleador igual debe cumplir con su deber de cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores, comunicando al trabajador los riesgos inherentes a sus tareas, las medidas de prevención, y los requisitos mínimos de seguridad que debe considerar en la elección de los lugares de trabajo.

Respecto de la posibilidad que tiene la Dirección del Trabajo de fiscalizar en cualquier momento el cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo, huelga decir que la autorización del trabajador es fundamental en la medida que, por regla general, el lugar de trabajo será el domicilio de este. Aunque esta norma no existiese, aún así sería necesaria la autorización en virtud del derecho fundamental a la inviolabilidad del hogar, establecido en el artículo 19 numeral 5 de la Constitución Política de la República.

Finalmente, se agrega que 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.

Asimismo, el artículo 152 quater N se refiere al deber de información que asiste al empleador en materia de seguridad:

Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá 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.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

En el reglamento se detalla la información mínima que se debe entregar al trabajador, ya sea que se trate de trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien que este sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:

1. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
2. 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.
3. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.

4. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.
5. Prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

El artículo 10 del reglamento contiene el deber de entrega del empleador respecto de los elementos de seguridad. Se plantea que el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata mitigar o controlar, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor. Los elementos de protección personal se deberán utilizar solo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medio de otras medidas de control que deba adoptar el empleador.

También es responsabilidad del empleador informar al trabajador en modalidad de teletrabajo la existencia de sindicatos dentro de la empresa al momento de suscribir el contrato de trabajo o la formación de uno mientras la relación laboral se encuentre vigente. El legislador decidió incorporar este inciso para evitar detrimentos en el ejercicio de los derechos colectivos del trabajo. A nivel dogmático, existe preocupación por el efecto que pudiese tener el auge del teletrabajo y el trabajo a distancia en los derechos colectivos, especialmente en la sindicalización y la posibilidad de negociar colectivamente. Al incorporar este apartado, se intenta mitigar este peligro, exigiendo a los empleadores entregar esta información al trabajador²⁴.

A mayor abundamiento, se incluyó otra norma (el artículo 152 quater letra Ñ del Código del Trabajo) que determina que el trabajador sujeto a la modalidad de teletrabajo o trabajo distancia siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores. En virtud del dictamen 483/10 del 23 de marzo del 2022, la Dirección del Trabajo ha explicitado qué aspectos abarca esta norma: en lo que respecta al derecho de acceder a las instalaciones de la empresa, se trata de un derecho cuyo objetivo es que el trabajador siempre pueda tomar contacto en forma personal con su empleador para realizar ciertas prerrogativas, como son presentar solicitudes, consultas, reclamos o gestiones en forma presencial. Además, respecto de las actividades colectivas, se especifica que no se trata de actividades ligadas al cumplimiento de la prestación de servicios dentro del espacio laboral, sino que aquellas que se realizan

²⁴Un análisis enfocado en los casos de España y Francia en BASTIAS y NEIRA, 2021, pp. 37-52.

con el personal de la empresa y de forma voluntaria, como pueden ser actividades festivas (fiestas patrias, Navidad, etc.) u otras de corte formativo.

Accidentes laborales y enfermedad profesional en el teletrabajo

La Ley N° 16.744 referente a accidentes del trabajo y enfermedad profesional contiene definiciones claras respecto de qué se puede considerar un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Sin extendernos en demasía acerca de este punto, es necesario especificar que en el inciso primero del artículo 5 de dicha ley se define accidente del trabajo como toda lesión que sufra una persona a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. A reglón seguido, se establece que un accidente tiene lugar a causa del trabajo si tiene un origen inmediato y directo en el trabajo ejecutado y en el lugar y horas de trabajo, y si ocurre con ocasión del trabajo, si existe una relación indirecta con el trabajo ejecutado. Además, el artículo 7 de la ley define enfermedad profesional como aquella “causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca, en la víctima, incapacidad o muerte”.

En el caso de la enfermedad profesional, no existe mayor dificultad en aplicar dicha definición a un contexto de teletrabajo, pues no se hace referencia a la localización del trabajador al momento de estar expuesto al elemento enfermante. Sin embargo, el accidente laboral sí puede resultar dificultoso de aplicar, pues la localización del trabajador sí es un elemento relevante. Antes de la dictación de la Ley N° 21.220, la Superintendencia de Seguridad Social, mediante la Circular 3370 del 10 de agosto de 2018, había determinado que el trabajador bajo modalidad de teletrabajo sí estaba protegido por el seguro de la Ley N° 16.744, ya sea en los accidentes a causa o con ocasión del trabajo, como por las enfermedades que fueran causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo respectivo. Esta circular incluso habilitaba la posibilidad de proteger los accidentes de trayecto del teletrabajador, distinguiendo si el lugar de trabajo era el domicilio del trabajador u otro lugar distinto definido por las partes para cumplir con la prestación de servicios bajo este régimen no presencial.

Una vez que la Ley N° 16.744 entró en vigencia, la Superintendencia de Seguridad Social dictó una nueva normativa, reafirmando estos criterios y adecuándose a la nueva ley. De esta forma, mientras se pueda establecer la relación de causalidad que se requiere para todo accidente del trabajo o enfermedad profesional, el teletrabajador se encuentra protegido por el seguro correspondiente tanto en el caso de los accidentes que se producen con ocasión del cumplimiento de los servicios convenidos, incluyendo los accidentes de trayecto (por ejemplo, cuando se ejerce las funciones fuera del hogar) y en el caso de las enfermedades profesionales.

Aún existe cierto debate en lo que respecta a la distinción entre un accidente del trabajo y un accidente doméstico en el caso de los teletrabajadores que ejercen sus funciones desde su hogar. Pareciese ser evidente que para que un accidente pueda ser catalogado como laboral, debe existir una conexión o vínculo entre la actividad que se realizaba y las funciones convenidas por el trabajador. Sin embargo, se han suscitado algunos debates interesantes, como, por ejemplo, qué pasa si el trabajador sufre un accidente al momento de ingerir alimentos en su cocina durante el periodo de colación²⁵.

IV. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: LA LEY N° 21.645 Y SU IMPACTO EN EL TELETRABAJO

La más reciente modificación introducida a la legislación pertinente a teletrabajo corresponde a la Ley N° 21.645 que modificó el título II del libro II del Código del Trabajo denominado “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo.

Según el propio proyecto de ley, el objetivo principal de la Ley N° 21.645, también conocida como la Ley de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, es promover y garantizar el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de los trabajadores. Esta legislación buscaría crear un marco legal que proporcione condiciones para que las personas puedan conciliar de manera efectiva su vida laboral con sus responsabilidades familiares y personales, fomentando así una mejor calidad de vida y bienestar tanto para los trabajadores como para sus familias.

Para hacer esto, la legislación incorpora ciertos principios al Código del Trabajo mediante modificaciones o adiciones de artículos específicos. Estos principios son especificados por el dictamen ord. 67.01 emanado de la Dirección del Trabajo que fijó el sentido y alcance de la Ley N° 21.645²⁶:

- El principio de parentalidad positiva: Incluye las capacidades prácticas y funciones propias de adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos e hijas.
- El principio de corresponsabilidad social: Comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de quienes trabajan y ejercen labores de cuidado no remunerado.
- El principio de protección a la maternidad y la paternidad: Busca promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y

²⁵GUIDI, 2022, p. 128.

²⁶MARTÍNEZ, 2025, p. 27.

hombres, preservando tanto la salud y bienestar de los niños y niñas como el de sus progenitores y progenitoras.

De esta forma, el primer aspecto relevante que modifica la ley se refiere al uso preferente al feriado legal durante las vacaciones escolares establecidas por el Ministerio de Educación, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.

Específicamente, se agrega un nuevo inciso final al artículo 67 del Código del Trabajo sobre feriado anual. También se especifica el procedimiento que tienen los trabajadores para acceder a este uso preferente: se debe presentar al empleador una solicitud con al menos treinta días de anticipación, y se debe acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de estos o estas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, o por medio del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Asimismo, se agrega un artículo 76 bis al Código del Trabajo que permite a las personas ya señaladas en el párrafo anterior que modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme con el calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible. El procedimiento es similar al provisto para el inciso final del artículo 67 (propuesta con 30 días de anticipación al empleador).

Finalmente, se agrega un inciso final al artículo 376 del Código del Trabajo, el que en concordancia a los dos artículos antes analizados, permite a las organizaciones sindicales acordar con el empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme con el calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.

Es importante recalcar que, de producirse la reducción de la jornada laboral, el empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios

prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

La parte medular de la ley de Conciliación Familiar consiste en una adecuación al régimen de teletrabajo ya estudiado, permitiendo su ampliación hacia aquellos trabajadores que ejerzan funciones de cuidado. Con esta ley se buscó volver a uno de los objetivos fundantes de la Ley N° 21.220: permitir el ingreso al mercado laboral de personas que no habían podido hacerlo en forma relevante, como los cuidadores o las personas que estudian y trabajan. Para esto, el legislador incorpora dos artículos al Código del Trabajo a continuación del capítulo que regula el teletrabajo y el trabajo a distancia: el artículo 152 quater O bis y el artículo 152 quater O ter.

En general, ambos artículos tratan acerca de la misma materia: establecer el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor, a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal, pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita.

El art. 152 quater letra O bis establece que el empleador deberá ofrecer al trabajador-cuidador la posibilidad de desarrollar sus labores en la modalidad de teletrabajo. Sin embargo, el procedimiento que posteriormente se reglamenta se inicia por un requerimiento del propio trabajador como analizaremos un poco más adelante. Este artículo culmina estableciendo las formas en que el trabajador podrá acreditar la circunstancia de ser cuidador de alguna de las personas antes descritas:

- Mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de estos o estas.
- Mediante certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme con lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la Ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme con la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la Ley N° 20.379, o por medio del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

Finalmente, se establece que este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

En lo que respecta al art. 152 quater letra O ter, en este encontramos el procedimiento que debe seguir un trabajador para poder cambiar la modalidad de su relación laboral a la de teletrabajo.

El trabajador o trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo.

El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. El dictamen N° 67/1 del 26 de enero de 2024 de la Dirección del Trabajo entrega varios ejemplos no taxativos respecto del tipo de funciones que no se podrían realizar en teletrabajo:

- Labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo.
- Atención presencial de público.
- Necesidades organizativas que sean requeridas para la realización de servicios de otros trabajadores.
- Labores de atención de servicios de urgencia, guardias o similares.
- Cuando no existan las condiciones de conectividad en el lugar donde se desarrollarán las labores.
- Cuando el organismo administrador del seguro determine que el lugar en el que se desarrollarán las labores no cumple con condiciones de seguridad y salud adecuadas.

En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.

Si durante la relación laboral y luego que se estableció el régimen de teletrabajo, el trabajador o trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien se deberá pronunciar de conformidad con el procedimiento establecido precedentemente.

Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna circunstancia que pueda afectar la seguridad o salud del teletrabajador en las condiciones antes descritas. En ambos casos se debe

dar un aviso a la otra parte (trabajador o empleador) con un mínimo de treinta días.

Finalmente, el empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

- La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho.
- La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

V. CONCLUSIÓN

El teletrabajo es un fenómeno completamente vigente hoy. La pandemia fue un catalizador gigantesco para la masificación de esta modalidad de trabajo en Chile y el resto del mundo. La regulación que Chile ha dictado al alero de este fenómeno es importante, particularmente la Ley N° 21.220 referente a Teletrabajo y la Ley N° 21.645 acerca de conciliación de la vida familiar han abarcado la mayor parte de los puntos relevantes pertinentes al tema.

El desarrollo de esta investigación permitió constatar que los objetivos planteados inicialmente fueron alcanzados en forma satisfactoria. Mediante el examen de las reformas introducidas por las Leyes N° 21.220 y N° 1.645, junto con los dictámenes de la Dirección del Trabajo aparejados, se logró sistematizar el marco normativo que rige el teletrabajo en Chile y evaluar su capacidad de respuesta ante las exigencias actuales del mercado laboral. El análisis demuestra que el ordenamiento jurídico nacional responde de manera funcional a los aspectos básicos de esta modalidad, entregando reglas claras en materias como la jornada de trabajo, el derecho a la desconexión y los mecanismos de conciliación con la vida familiar.

Sin embargo, al contrastar la normativa legal con la realidad del mercado laboral en el país también puso de manifiesto que el marco actual es insuficiente para un despliegue extensivo y acabado del teletrabajo en Chile. Si bien la legislación vigente cubre los mínimos civilizatorios y de protección a nivel básico, la rigidez de ciertas instituciones normativas frena su potencial. La principal conclusión de este estudio es que el impacto en el mundo del trabajo de esta nueva legislación aún está en ciernes; para que el teletrabajo sea una herramienta real de inclusión para sectores de la población hoy rezagados, como las mujeres, es indispensable avanzar hacia reformas que resuelvan estos vacíos y entreguen un dinamismo que las leyes actuales todavía no logran otorgar.

Tomando en consideración lo anterior, aún existen algunas dudas respecto del teletrabajo y su futuro en Chile. En primer lugar, en la actualidad se observa una especie de retroceso en la aplicación del teletrabajo en el mundo laboral chileno. Luego del *boom* obligado por la pandemia, muchas empresas han decidido volver a sistemas de trabajo presencial. Aunque aún no existen investigaciones extensas acerca de esto, es posible observar que tanto factores materiales (trabajadores sin espacios aptos dentro de sus hogares, por ejemplo) como culturales (baja productividad) pareciesen atentar contra el trabajo realizado en forma remota.

En otro orden de cosas, algunos observan con temor que el teletrabajo y el trabajo a distancia contribuya a la precarización de los derechos individuales y, especialmente, colectivos de los trabajadores. En materia individual, la delimitación exacta de las funciones y el respeto a la jornada de trabajo son desafíos vigentes. En lo que respecta a los derechos colectivos, resulta obvio que la separación de los trabajadores de un espacio común de trabajo afectará la capacidad organizativa de estos, a pesar de ciertos recaudos que la ley chilena tiene al respecto y que fueron analizados en este documento.

En definitiva, legislación laboral debe abordar este desafío en forma audaz, integrando rápidamente los avances tecnológicos, de tal manera de cumplir una de sus finalidades más importantes: su función tutelar respecto de los trabajadores y la protección de sus derechos fundamentales.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

I. DOCTRINA

- ARAGÓN, Jorge (2000): "El trabajo en la Sociedad de la Información: un futuro por construir", *Revista NOVATICA*, Especial 25 aniversario.
- BARBOSA, Valeria (2013): *Teletrabajo, Liderar y trabajar en equipos a distancia*, Editorial Dunken.
- BASTÍAS, Carlos y NEIRA, Mariana (2021): El Teletrabajo en Chile. Análisis crítico del derecho a desconexión digital y los derechos colectivos en la Ley N° 21.220, Memoria para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile.
- BERGUM, Stephen (2007): "What has happened to telework? Failure, diffusion or modification?" en *The Journal of E-working*, 1.
- BURIA, Jorge (2012): El Teletrabajo. Entre el mito y la realidad, UOC.
- BUSTOS, Andrea. y MAZZO, Rodrigo (2011): Teletrabajo: las tecnologías de la información transforman la forma de trabajar. Disponible en Sitio web del Congreso Nacional, www.bcn.cl.
- CABALLERO, LUIS (1994): "El Teletrabajo en España", en III Congreso Iberoamericano de Informática y Derecho, I.

- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2005): “Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”, *Revista de Derecho Valdivia*, 18 (1), pp. 25-53.
- DI MARTINO, Vittorio (2001): *The Hide Rode to Teleworking*, ILO.
- GONZÁLEZ, Julio, HERNÁNDEZ, Gerardo y RIVEROS VALDÉS, Boris (2020): “Nueva Ley N° 21.220 sobre el trabajo a distancia en Chile: reflexiones iniciales en contexto de pandemia”, *Gaceta Laboral*, 26 (2), pp. 139-156.
- GONZALEZ, Liana (2024): “Fundamentos bibliográficos sobre las modalidades de teletrabajo y/o trabajo a distancia”, en Centro de Estudios de Dirección Empresarial, Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas, disponible en https://www.researchgate.net/publication/377572671_Fundamentos_bibliograficos_sobre_las_modalidades_de_teletrabajo_yo_trabajo_a_distancia
- GUIDI, Caterina (2022): *Teletrabajo, trabajo a distancia y nuevas formas de organización*, Academia Judicial Chile.
- LIZAMA Luis y LIZAMA, Diego (2020): *El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías*, Ediciones DER.
- MARTÍNEZ, Pamela (2025): “El teletrabajo como instrumento de conciliación de la vida personal y familiar”, *Latin America Legal Studies*, 13(2), pp. 1-35. Problemas para su implementación.
- MORALES, Gonzalo y KOMANIK, Karina (2011): Una mirada a la figura del teletrabajo, Informe de actualidad laboral n°1, Dirección del Trabajo.
- PINTO, Yenny (2021): “Teletrabajo como nuevo paradigma laboral. Algunos aspectos críticos de su regulación en Chile en relación a la seguridad de los trabajadores”, *Revista de Derecho PUCV*, 57, pp. 31-66.
- RODRÍGUEZ MEJÍA, Marcela (2007): “El teletrabajo en el mundo y Colombia”, en *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 13, 1.
- UGARTE, José Luis (2004): *El nuevo derecho del trabajo*, Ed. Universitaria.
- YURI, Ricardo (2006): *El teletrabajo. La nueva forma de trabajo*, Lexis Nexis.

II. NORMAS E INSTRUMENTOS CITADOS

- Chile, Ley N°21.220: Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, 26 de marzo de 2020.
- Chile, Ley N°21.645: Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo “De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica, 29 de diciembre de 2023.
- Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Decreto 18: Aprueba reglamento del artículo 152 quater 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, 3 de julio de 2020.

III. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- Chile, Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 1140/27, 24 febrero de 2016.
- Chile, Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 5849/133, 4 de diciembre de 2017.
- Chile, Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 1389/007, 8 de abril de 2020.

Chile, Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 3079/31, 16 de noviembre de 2020.
Chile, Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 258/03, 22 de enero de 2021.
Chile, Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 84/4, 6 de febrero de 2024.
Chile, Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 252/20, 16 de abril de 2026.