

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

Teletrabajo como nuevo paradigma laboral. Algunos aspectos críticos de su regulación en Chile en relación a la seguridad de los trabajadores

*Telework as a New Labor Paradigm. Some Critical Issues of its
Regulation in Chile Regarding with Worker Safety.*

Yenny Pinto Sarmiento

Universidad Católica de la Santísima Concepción

RESUMEN

El presente artículo analiza la regulación del teletrabajo en la legislación chilena, como nuevo paradigma laboral. Introducido como un mecanismo destinado a precaver el impacto de desempleo, como consecuencia del Covid-19, se persigue determinar, a partir de las ventajas y dificultades de la figura, los aspectos críticos que envuelve la delimitación del deber de seguridad del empleador, en particular en tres ámbitos: en primer lugar, la fiscalización y verificación del cumplimiento de las medidas de control y cuidado dispuestas por el empleador, dado que el teletrabajo se realiza en el domicilio del propio trabajador. En segundo lugar, el concepto de accidente de trabajo, y las dificultades para distinguirlo del accidente doméstico; y, en tercer lugar, la aplicabilidad o no, en el caso del teletrabajo, de los accidentes *in itinere*.

PALABRAS CLAVE

Accidente de trabajo · deber de seguridad · teletrabajo.

ABSTRACT

This article analyzes the regulation of telework in Chilean legislation, as a new labor paradigm. Introduced as a mechanism intended to prevent the impact of unemployment, as a consequence of Covid-19, it seeks to determine, based on the advantages and difficulties of the figure, the critical aspects involved in the delimitation of the employer's safety duty, in particular in three areas: firstly, the supervision and verification of compliance with the control and care measures provided by the employer, since teleworking is carried out at the worker's own home. Second, the concept of work accident, and the difficulties in distinguishing it from the domestic accident; and, thirdly, the applicability or not, in the case of teleworking, of accidents *in itinere*.

KEY WORDS

Work accident · safety duty · telework.

I. INTRODUCCIÓN

El presente artículo analiza el teletrabajo como nuevo paradigma laboral y se detiene, en particular, en los problemas que plantea la regulación de los accidentes de trabajo a propósito del teletrabajo. El problema se presenta desde que la reciente regulación del teletrabajo en Chile se limita a remitirse a la regulación general de accidentes de trabajo y del deber de cuidado del empleador, sin atender a las especiales características de este tipo de relación laboral. Recientemente, la dictación de la Ley 21.220, de 1 de abril de 2020, que regula el trabajo a distancia, confirma el problema planteado, pues el artículo 152 quáter M.

El verdadero alcance de dicha expresión ha llevado a la jurisprudencia a extender el criterio del deber protección a una infinidad de situaciones o, por el contrario, a no extender dicho deber, generando una inseguridad jurídica a las partes involucradas en esta relación laboral. Y, como señala Núñez, al tratarse de una expresión tan abierta da lugar a múltiples conjeturas, y a falta de una definición legal que permita conocer de antemano cual es el mandato exigido y al que la ley somete, en virtud de una relación contractual, entre el empleador y el trabajador.¹ Con mayor razón esta inseguridad e incerteza se presenta con la legislación que regula en Chile el teletrabajo. En particular, como analizaremos, se presentan tres problemas que la presente investigación pretende abordar y que la norma no ha resuelto. En primer lugar, la fiscalización y verificación del cumplimiento de las medidas de control y cuidado dispuestas por el empleador, dado que el teletrabajo se realiza en el domicilio del propio trabajador. En segundo lugar, el concepto de accidente de trabajo, y las dificultades para distinguirlo del accidente doméstico; y, en tercer lugar, la aplicabilidad o no, en el caso del teletrabajo, de los accidentes *in itinere*.

II. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS FRENTE AL MODELO CLÁSICO DE LA
RELACIÓN LABORAL

El esquema clásico del Derecho laboral moderno se estructura sobre la base de una relación vertical de dependencia, propia de una sociedad in-

¹ NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano, *Prevención de riesgos laborales en Chile. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo* (Santiago, Librotecnia, 2013), pp. 57-60.

dustrializada.² En efecto, con la Revolución Industrial todo este panorama va cambiando, ya que como indica Montoya Melgar, el trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena, a pesar de existir con anterioridad a este período, alcanzará durante el mismo su mayor desarrollo, debido a que con este fenómeno se originan los contratos en masa, lo que trae como consecuencia el nacimiento del Derecho del Trabajo, como una respuesta a diversos aspectos, siendo muy relevante el aumento considerable de accidentes laborales.³ Como señala Hernáinz, el considerable aumento de percances en el trabajo, la concentración de operarios, el uso de nuevas máquinas accionadas por vapor y electricidad y sus consecuencias subsiguientes, como incendios, explosiones, transformaron el accidente de trabajo en un hecho regular y no aislado.⁴

Otro factor que influye en el surgimiento del Derecho del Trabajo, siguiendo a Montoya Melgar, fue la duración de los contratos de trabajo, por cuanto en el comienzo de la Revolución Industrial los contratos tenían una duración excesiva, siendo de seis, siete o más años, lo que generaba un claro abuso hacia los trabajadores, a lo que se sumaban las extensas jornadas de trabajo, que oscilaban entre catorce a dieciséis horas diarias, las que se aplicaban incluso a menores de edad, sin contar las pésimas condiciones de seguridad, higiene y salubridad, encontrándose en especial estado de riesgo a sufrir accidentes de trabajo aquellos trabajadores de industrias extractivas. A todo lo anterior debe añadirse el gran desequilibrio que existía entre la oferta y la demanda de trabajo, lo que trajo como consecuencia no solo los bajos salarios, sino además que estos se pagaran fuera de plazo.⁵

² Como afirma Caamaño: “En relación con lo anterior, se suele señalar tradicionalmente que, en sus orígenes, la legislación que fue configurando paulatinamente al Derecho del Trabajo como una rama especial del Derecho se dictó con una finalidad muy precisa, cual fue poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a los trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales. Estos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo que colocaba a los primeros, en razón de su superioridad económica, en condiciones de dictar unilateralmente los términos del contrato que determinaba el monto de la remuneración, la extensión del tiempo de trabajo y la naturaleza de los servicios a realizar, mientras que, por el contrario, la manifestación de voluntad del trabajador se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su propia subsistencia y la de su grupo familiar”. Véase CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Las transformaciones del Trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*, en *Revista de Derecho Universidad Austral de Chile*, 18 (2005) I, p. 25.

³ MONTROYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo* (26ª edición, Madrid, Tecnos, 2005), p. 62.

⁴ HERNÁINZ MÁRQUEZ, M., *Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Madrid, Imprenta Samarán, 1945), pp. 32 y ss.

⁵ MONTROYA, cit. (n. 3), pp. 65-67. Como señala este autor, estos problemas llevaron al

Con la Revolución Industrial se produce un cambio no solo en el ámbito laboral, sino también, en el parecer de García González, un cambio en la sociedad en su conjunto, en lo político, económico y social,⁶ ya que como señala Borrajo Dacruz,⁷ entre los efectos más relevantes de la industrialización se pueden mencionar tres: la utilización generalizada de máquinas, las que implicaban un peligro para los trabajadores inexpertos que se encontraban comenzando una etapa de perfeccionamiento, en cuanto al funcionamiento de estas. Como consecuencia de lo anterior, los accidentes de trabajo con resultados nefastos, como era la muerte o la mutilación de los trabajadores y, por último, la separación entre la propiedad de los medios de producción y el trabajo a prestar con dichos medios.⁸

Este esquema básico de la relación laboral, se ha ido dinamizando y modificando entrado el siglo XX, pero especialmente el siglo XXI, en el marco de un núcleo protector, denominado contenido ético del contrato, que se mantiene. Según Thayer y Novoa, integran el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo: i) el deber de respeto a la persona y dignidad del trabajador, ii) el deber general de protección del empleador, iii) el deber de higiene y seguridad, iv) el deber de previsión, v) el deber de ocupación efectiva y adecuada, vi) el deber de capacitación y educación, vii) el deber de diligencia y colaboración del trabajador, viii) el deber de fidelidad, ix) el deber de lealtad y x) el secreto profesional.⁹

trabajador a caer en la indigencia, ya que se veía obligado a vivir de créditos, y a solicitar frecuentemente salarios anticipados, deudas que jamás lograba terminar de pagar, por lo que eran sus hijos quienes debían redimir el resto del débito, terminando en una situación equivalente a la esclavitud, al prestar servicios sin ninguna remuneración a cambio.

⁶ VÉASE GARCÍA GONZÁLEZ, G. *Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España (1873-1907)* (Albacete, Bomarzo, 2008), p. 26.

⁷ BORRAJO DACRUZ, E., *Fundamento de la protección por accidente de trabajo: balance y perspectiva. (Notas introductorias al estudio de la Ley de 1900)*, en Gonzalo González, B. y Nogueira Guastavino, M. (coord.), *Cien años de Seguridad Social* (Madrid, Fraternidad Muprespa, UNED, 2000), p. 81.

⁸ Como indica Irueta: “Cuando la legislación laboral establece una regla específica de resolución, esta tensión obviamente disminuye pues el legislador ya ha resuelto la preeminencia de la regla particular a objeto de resolver la controversia. El problema aumenta, no obstante, cuando la ambigüedad y vaguedad de la regla laboral, o lisa y llanamente su inexistencia, dan cabida a la aplicación de principios generales en que se plantea la duda sobre la eventual desnaturalización de la especificidad laboral. Esto ocurre, por ejemplo, con la buena fe”. Véase IRURETA URIARTE, Pedro, *Vigencia del principio de buena fe en el Derecho del Trabajo chileno*, en *Ius et Praxis*, 17 (2011) 2, p. 134. Véase también ROJAS MIÑO, Irene, *Manual de Derecho del Trabajo* (Santiago, LexisNexis, 2004), pp. 192.

⁹ THAYER A., William y NOVOA F., Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1980), pp. 318 y ss. Como contrapartida, la dimensión de los

No obstante, el impacto de las nuevas tecnologías en el fenómeno de la contratación y, del Derecho laboral en particular, ha sido profunda.¹⁰ La irrupción de nuevas formas de trabajo, en las que predominan las nuevas tecnologías, ha puesto en tensión los presupuestos clásicos de la subordinación y dependencia,¹¹ y ha representado desafíos importantes en términos de calidad del empleo, impacto y formación de los trabajadores.¹² Es indudable como el mundo del trabajo ha cambiado en los últimos años, sobre todo con la incorporación de las nuevas tecnologías, lo que se ha denominado la cuarta revolución industrial, generando como señala Poquet: “una transformación radical en las formas y modos de organización del trabajo”.¹³

Como señala Ambesi: “Tal combinación provocó una nueva presión sobre los derechos locales al promover: a) un modelo productivo organizado

derechos adopta una dimensión horizontal, desde el ámbito constitucional. Para esta cuestión, véase GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *De la eficacia horizontal a la diagonal de derechos fundamentales en el contrato de trabajo: una perspectiva latinoamericana*, en *Latin American Legal Studies*, 3 (2018), pp. 8 y ss.; y, para un análisis de la idea de ciudadanía laboral, UGARTE CATALDO, José Luis, *La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro*, en *Revista de Derecho Universidad Austral de Chile*, 22 (2007) 2, pp. 52-54.

¹⁰ GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Trabajo y Derecho* (Santiago, LegalPublishing, 2010), pp. 35 y ss.; LLAMOSAS TRÁPAGA, Aida, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades* (Madrid, Dykinson, 2015), pp. 13 y ss.; RODRÍGUEZ REYES, Isaías, *Análisis jurídico a la figura del trabajo a distancia*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 6 (2015) II, p. 70; GAUTHIER, Gustavo, *Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo*, en VV.AA. *A veinte años de la reforma jubilatoria. Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Colonia del Sacramento, 2016), pp. 1-4; RASO DELGUE, J., *La economía virtual. Nuevos retos para el Derecho del Trabajo*, en *Revista de Derecho Laboral*, 49(2016) 262, p. 269; ROCHA SÁNCHEZ, Fernando, *La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. III, 2017), pp. 262 y ss.

¹¹ CAAMAÑO, cit. (n. 2), pp. 25 y ss.

¹² RODRÍGUEZ MEJÍA, Marcela, *El teletrabajo en el mundo y Colombia*, en *Revista Gaceta Laboral*, 13 (2007) I, pp. 283 y ss. Véase también, CARDONA RUBERT, María Belén, *Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas*, en *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 1 (2003), pp. 157-158. De hecho, las tecnologías han provocado el denominado paro tecnológico o estructural, que tiene entre sus causas básicas modificaciones en los procesos productivos por aparición de nuevos métodos de producir o de nuevas máquinas o instalaciones que exigen menos mano de obra que la anteriormente utilizada; la desaparición de procesos dedicados a la producción de bienes o servicios devenidos inútiles o sustituidos por otros que cumplan sus mismas finalidades o satisfagan las mismas necesidades. Véase RASO DELGUE, J., *Las transformaciones del trabajo*, disponible en: [HTTPS://TINYURL.COM/3UKJ265N](https://tinyurl.com/3UKJ265N) p. 4.

¹³ POQUET CATALÁ, Raquel, *Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral*, en *Ars Iuris Salmanticensis*, 8 (2020), p. 168.

de manera transnacional; b) un marco de relaciones laborales de perfil horizontal y basado en el cumplimiento de objetivos; c) la consideración instrumental de las fuentes jurídicas; d) la influencia de procedimientos técnicos y de certificación de calidad, destinados a garantizar legitimidad, transparencia y eficacia, por sobre otros objetivos”.¹⁴ Uno de los casos paradigmáticos, ha sido la irrupción de plataformas tecnológicas, como UBER.¹⁵

La nueva realidad, por tanto, ha dado paso a formas desformalizadas de empleo o, derechamente, a la informalidad,¹⁶ y a la tercerización del empleo.¹⁷

¹⁴ AMBESI, Leonardo Jesús, *Tecnología, relaciones laborales y derecho del trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona*, en *Estudios Socio-Jurídicos*, 21 (2019) 1, p. 254. En un sentido similar, SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, *Trabajo y tecnología: cambios y desafíos para la Seguridad Social*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 11 (2010), pp. 229-230.

¹⁵ Véase, para los problemas que plantea, MUÑOZ GARCÍA, Boris, *Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 9 (2018) 17, pp. 13 y ss.; TRILLO, Francisco, *Trabajo decente y economía digitalizada*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. III, 2017), pp. 434-436. Actualmente se tramita un proyecto que intenta regular el trabajo en plataformas digitales. Véase Boletín N° 12.475-13, de 19 de marzo de 2019. El proyecto pretende regular la relación como si se tratara de una relación laboral. En el tema que nos interesa, el artículo 7° del proyecto plantea: “Seguridad laboral. Los trabajadores(as) de las Plataformas de Servicios deberán estar afiliados y cotizar según las normas de la ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Asimismo, las plataformas de servicios deberán disponer de un seguro de daños para los implementos necesarios para la realización del trabajo y que sean dispuestos para ello por parte del o la trabajador (a)”.

¹⁶ En el caso de Latinoamérica, la evolución que ha presentado la informalidad laboral es muy alta. Se estima que, desde los años 90, el porcentaje de trabajadores que se desempeñan en el sector informal, ha oscilado entre un 40 y un 50%, encontrándose en actividades con baja productividad, con empleos inestables y salarios bajos. y, al enfocar la atención en la desprotección de derechos laborales y sociales de los trabajadores, las tasas aumentan desde un 49,1% de ocupados en sector informal de la economía, a un 59,6% de trabajadores ocupados sin Seguridad Social. Véase JIMÉNEZ RESTREPO, D., *La informalidad laboral en América Latina: ¿explicación estructuralista o institucionalista?*, en *Cuadernos de Economía*, 31 (2012) 58, pp. 113 y ss. Uno de los principales problemas relativos a la informalidad, dice relación con los funcionarios públicos. Nos hemos ocupado de la laboralidad en el sector público, en nuestros trabajos PINTO SARMIENTO, Yenny, *Negociación colectiva en el sector público en Chile*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4 (2016) 3, pp. 144 y ss.; PINTO SARMIENTO, Yenny, *Aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos*, en *Cuaderno Jurídico y Político*, 3 (2017) 10, pp. 3 y ss.; y, PINTO SARMIENTO, Yenny, *Responsabilidad del Estado empleador respecto de los trabajadores subcontratados*, en *Ella misma* (coordinadora), *Problemáticas en torno a la subcontratación* (Santiago, Librotecnia, 2017), pp. 297 y ss.

¹⁷ Como señalan Lizama y Ugarte, el concepto de descentralización productiva no es

Es en este esquema en el que se inserta la regulación del teletrabajo en nuestro país, como veremos seguidamente.

III. EL TELETRABAJO COMO FORMA FUTURA DE TRABAJO

1. *El impacto del Covid y el impulso a la regulación del teletrabajo*

Al margen del impacto de las nuevas tecnologías, del modo analizado, lo cierto es que la introducción del teletrabajo en particular, se debió a las tensiones sociales que trajo aparejado el Covid-19.¹⁸ Aunque ingresado el

especialmente preciso, y quizá eso se explique por su origen, puesto que se trata de una idea que nace en el vago discurso de la gestión del recurso humano (*management*), donde ha tenido especial éxito el anglicismo *outsourcing*, que de acuerdo a lo sostenido es un concepto que debiese aplicarse a todos aquellos procesos consistentes en la externalización de actividades que no sean consideradas competencias básicas de la organización, independientemente de que aquéllas fuesen desarrolladas o no previamente por la empresa. LIZAMA PORTAL, LUÍS; UGARTE CATALDO, JOSÉ LUÍS, *Subcontratación y Suministro de Trabajadores* (Santiago, LexisNexis, 2007), pp. 2-3.

¹⁸ En efecto, el proyecto que terminó con la publicación de la Ley 21.220, ingresó al Parlamento el 8 de agosto de 2018, claramente en otro contexto. En su mensaje, el Gobierno presentó la iniciativa como un mecanismo de adaptación a las nuevas realidades del Derecho del Trabajo: “Como es de vuestro conocimiento, el mundo del trabajo ha evolucionado en las últimas décadas, no sólo por el ingreso de nuevas tecnologías, sino que también porque la sociedad y la mentalidad de los chilenos ha cambiado. Hoy en día nuestros intereses son distintos que los que tenían nuestros padres y abuelos, cada día somos más conscientes de la importancia que tiene la conciliación entre vida laboral, personal y familiar; nos preocupamos más del medio ambiente, la sustentabilidad, aprovechar los tiempos de ocio; ha aumentado considerablemente la expectativa de vida y tenemos el desafío de mejorar la calidad de ésta en nuestros trabajadores. De esta manera, como país y como Gobierno, tenemos un gran desafío: adecuarnos a esta nueva realidad y estar a la altura de las circunstancias. No podemos hacer oídos sordos ante la demanda de los trabajadores chilenos, que anhelan mayor libertad y adaptabilidad para trabajar. Debemos aspirar a que nuestros trabajadores y empleadores no solo destaquen por su trabajo y aporten a sus empresas, a la economía y al país, en condiciones que permitan su máxima realización personal, profesional y el goce de la vida en familia. Por lo demás, cada día surgen nuevos trabajos producto del desarrollo tecnológico, lo que crea nuevas oportunidades en el mercado laboral. El presente proyecto de ley se hace cargo de estas nuevas motivaciones y de las necesidades que tienen los trabajadores actualmente, y las que, eventualmente, tendrán en el futuro. Todo esto a partir del uso de los avances tecnológicos y nuevas formas de comunicación como herramientas de inclusión laboral, que permitan el desarrollo integral de los trabajadores, sin que ello signifique un menoscabo en sus condiciones laborales ni salariales”. Véase Historia de la Ley N° 21.220, Primer trámite Constitucional en la Cámara de Diputados, Mensaje del proyecto. Disponible en [HTTPS://TINYURL.COM/57NJ5DTH](https://tinyurl.com/57NJ5DTH)

proyecto en otro escenario, la pandemia aceleró su aprobación.¹⁹ No cabe duda que hemos sido un país fuertemente golpeado por la pandemia y que el mercado laboral debía adaptarse para enfrentar los embates del Covid. A pesar de las medidas que se han adoptado y, al margen de las discusiones sobre su oportunidad, la situación de miles de trabajadores ha desnudado nuestra real situación. Más allá de un modelo macroeconómicamente exitoso, la pandemia ha golpeado especialmente en atención al porcentaje tan importante de informalidad, muchas veces disfrazada, que había y hay todavía en Chile. Ciertamente, después de la pandemia, estas cifras no disminuirán, sino que al contrario, más personas se dedicarán al desarrollo de actividades y trabajos no formales. Sáez nos señala, y con razón, que entre los microempresarios que tienen emprendimientos, sólo el 15% corresponden a microempresas que contratan a otras personas, siendo en su mayoría por cuenta propia. El estudio indica que este número puede alcanzar nada menos que \$1.741.172 personas. Se estima también que, de este número, el 74% de los emprendedores, aproximadamente, son informales.²⁰

Veamos de qué manera la Ley reguló el teletrabajo, para ingresar en el análisis de las zonas problemáticas que presenta frente al deber de seguridad del empleador.

¹⁹ De ello daba cuenta, aunque con un juicio crítico, la Diputada Cariola, en los siguientes términos: “Señora Presidenta, lo primero que debemos decir es que el sustento de argumentación de este proyecto se suele basar en señalar su urgencia e importancia por la necesidad política de la situación que vivimos como país. En los hechos, la realidad va primero que la ley, y resulta que la modalidad de teletrabajo se está empleando desde ya en el máximo de actividades en que puede ser empleada. El teletrabajo es hoy una realidad en nuestro país y es una obligación como producto de la pandemia; eso lo tenemos claro. Sin embargo, tal como indiqué en la comisión, el gobierno, como siempre, quiere utilizar esta coyuntura y situación excepcional para precarizar y debilitar las defensas laborales de los trabajadores de manera permanente, quiere aprobar un proyecto que define permanentemente relaciones laborales que, se supone, estamos legislando con urgencia por necesidades coyunturales y de excepción. Ejemplo de lo que estoy diciendo es la incertidumbre en que quedan el derecho a huelga, la jornada laboral y el descanso con el actual proyecto”. Hizo ver la urgencia del proyecto, pero esta vez con perspectiva favorable, el Diputado Alejandro Santana: “Señora Presidenta, le digo a la diputada Karol Cariola que en este minuto, en la Comisión de Hacienda, estamos debatiendo el proyecto que contiene el plan económico que va en ayuda de millones de mujeres y hombres que enfrentan un riesgo inminente, por lo que necesitamos proteger sus trabajos y sus ingresos. Este proyecto data de 2018. Se trata de una iniciativa que, como se planteó en la Comisión de Trabajo, los parlamentarios socializaron transversalmente, y no solo en Chile, sino también en el extranjero”. Véase Historia de la Ley N° 21.220, Tercer trámite Constitucional en la Cámara de Diputados, disponible en [HTTPS://TINYURL.COM/57NJ5DTH](https://tinyurl.com/57NJ5DTH)

²⁰ SÁEZ, Benjamín, *Emprendimiento y subsistencia: radiografía a los microemprendimientos en Chile* (Santiago, Fundación Sol, 2020), pp. 11; 15.

2. Cuando estamos frente a una figura de teletrabajo

En general, el teletrabajo debe reunir, según la doctrina, tres elementos: a) uno geográfico, en el sentido que la prestación del trabajador se presta en un lugar distinto al domicilio de la empresa (de ahí que se trate de una forma de trabajo a distancia), el domicilio del propio trabajador u otro que determine el empleador; b) elemento tecnológico, es decir, el empleo de medios telemáticos que permitan el desarrollo de la área productiva; y, c) elemento organizativo, en el sentido que dichas herramientas telemáticas se destinan como giro para la realización de actividades propias de la empresa, bajo la dirección del empleador.²¹ Buira, a quien seguimos, entiende que, lo que caracteriza, desde el punto de vista jurídico al teletrabajo, no es sólo lo que denomina el e-trabajo, sino que estamos en presencia de una especial organización laboral, cuyos servicios se prestan a través de medios de comunicación telemáticos.²² Cómo señala LLamosas: “Estas varían en función de la disciplina desde la cual se realice el estudio”. Se trata de un concepto que es utilizado por primera vez en Estados Unidos, en el año 1973 por Jack Nilles, quien lo define como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”. Añade la misma autora que en el teletrabajo siempre va a existir el componente de la distancia. Pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo, más bien, en el trabajo a distancia se pueden abordar otro tipo de relaciones laborales que no se refieren en forma específica al teletrabajo.²³ Esta cuestión tiene mucha importancia,

²¹ BOTTOS, Adriana, *Teletrabajo, su protección en el Derecho Laboral* (Buenos Aires, Caedra Jurídica, 2008), p. 32; CAAMAÑO, *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*, en *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 35 (2010), pp. 87-88; CERVILLA GARZÓN, María José y JOVER RAMÍREZ, Carmen, *Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3 (2015) 4, pp. 2-3; JEFFERY, Mark, *Derecho del trabajo en la sociedad de la información*, en Peguera Poch, Miquel (coordinador), *Derecho y nuevas tecnologías* (Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya, 2005), pp. 208 y ss.; RUIZ GODOY, Rodrigo, *El teletrabajo: hacia una nueva forma de trabajo en Chile*, en *Revista de Derecho Universidad San Sebastián*, 21 (2015), p. 5; QUINTANILLA NAVARRO, Raquel, *El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. III, 2017), pp. 117-119; UGARTE CATALDO, José Luis, *El nuevo Derecho del Trabajo* (Santiago, LegalPublishing, 2007), pp. 181-183.

²² BUIRA, Jordi, *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad* (Barcelona, Editorial UOC, 2012), p. 24. Véase también, LLAMOSAS, cit., (n. 10), pp. 30-32.

²³ LLAMOSAS, cit., (n. 10), p. 31.

porque es el aspecto que enfatiza especialmente la Ley 21.220, que seguidamente veremos.

3. *La regulación anterior a la Ley 21.220*

Antes de la entrada en vigor de la ley el teletrabajo sólo era contemplado en el artículo 22, incorporado con la modificación de la Ley 19.759, que sólo se limitaba a señalar que los trabajadores contratados que presten 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.²⁴ De acuerdo a lo señalado por Melis “Se trataba de un atisbo de regulación, que permitía desde luego su aplicación, aunque sin ninguna regla especial, salvo su exclusión del límite de jornada, lo que explicaba en parte su escasa utilización en nuestro país”. Esta normativa, sin embargo, traía una serie de complicaciones como señala el mismo autor “... suponía evidentes problemas para su implementación, pues habían de aplicarse, a falta de reglas especiales, las generales sobre suscripción y modificación del contrato de trabajo; modalidades de contratación (plazo indefinido, plazo fijo o por obra o faena); remuneraciones; terminación de contrato; medidas de control; protección de la maternidad; riesgos laborales y seguridad en el trabajo; derechos colectivos (sindicalización y negociación colectiva); seguridad social (cotizaciones para vejez, salud, seguro de cesantía, seguro de accidentes del trabajo); etc”.²⁵

Esta regulación, ya había convencido a la doctrina, de que el teletrabajo debía estar sujeto, necesariamente, a un régimen de contratación laboral.²⁶

²⁴ El artículo 22, inciso 4º, que en su nueva redacción dispuso: “Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones”. Esta regulación, ya había convencido a la doctrina, de que el teletrabajo debía estar sujeto, necesariamente, a un régimen de contratación laboral. Véase UGARTE CATALDO, José Luis, *El nuevo Derecho del Trabajo* (Santiago, LegalPublishing, 2007), p. 193 y CAAMAÑO, El teletrabajo, cit. (n. 11), p. 91. No obstante, parece difícil deslindar cuándo se está frente a una verdadera relación de subordinación. Para el concepto central de ajenidad en dicha relación, véase LLAMOSAS, cit. (n. 10), pp. 40-46.

²⁵ MELIS VALENCIA, Christian, *El teletrabajo y su implementación con ocasión de la crisis sanitaria: reglas permanentes para un escenario de contingencia*, en Domínguez Montoya, Álvaro et al (coordinadores), *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile* (Santiago, Thomson Reuters, 2020), pp.185-186.

²⁶ Véase UGARTE, *El Nuevo...*, cit., (n. 21), p. 193 y CAAMAÑO, *El teletrabajo...*, cit. (n. 21), p. 91. No obstante, parece difícil deslindar cuándo se está frente a una verdadera

4. Regulación de la Ley 21.220

Como hemos visto, la contingencia de la pandemia mundial del Covid-19 forzó, en definitiva, los acuerdos políticos necesarios para que la ley saliera a la luz. El 26 de marzo de 2020 se publica la Ley 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, que introduce un Capítulo IX, Título II, del Libro I del Código del Trabajo, artículos 152 quáter G a M, “Del trabajo a distancia y teletrabajo”.

La Ley 21.220 regula el trabajo a distancia, por primera vez en el sistema chileno, introduciendo en el Código del Trabajo un Capítulo IX. Una primera precisión técnica de importancia es que, para la regulación chilena, el género es el trabajo a distancia, mientras que el teletrabajo es una especie o modalidad del trabajo a distancia [También es una precisión que introduce la doctrina.²⁷ Según el artículo 152 quáter G, incisos 2º y 3º: “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”. Naturalmente, esta es una cuestión de importancia, porque dependiendo de una modalidad u otra, el deber de seguridad del empleador se presentará de manera diversa.

La Dirección del Trabajo, en su Dictamen 1389/7, de 8 de abril de 2020, que fija el sentido y alcance de la ley 21.220,²⁸ señala que: “La prestación de servicios bajo estas modalidades requiere el acuerdo de las partes, el que puede alcanzarse tanto al inicio de la relación laboral como durante su vigencia, el que en ningún caso podrá implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, circunstancia que implica que aquellos deberán gozar de todos los derechos individuales y colectivos, en tanto no sean incompatibles con las normas que regulan esta modalidad de contratación”. En este sentido no podría implicar un menoscabo, en especial, la remuneración, por lo que como señala la misma Dirección para estos efectos es menester considerar lo previsto en el artículo 5 del Código del Trabajo, que establece que “El ejercicio de las facultades que la ley reconoce el empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial

relación de subordinación. Para el concepto central de ajenidad en dicha relación, véase LLAMOSAS, cit., (n. 10), pp. 40-46.

²⁷ Véase BUIRA, cit., (n. 22), pp. 21; 31-34; RODRÍGUEZ REYES, cit. (n. 10), p. 71.

²⁸ Disponible en dt.gob.cl.

cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”. Y el mismo artículo añade que: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. En este punto la Dirección del Trabajo establece que: “Bajo el espíritu referido, y teniendo presente que los trabajadores gozan de todos los derechos individuales y colectivos que les reconoce el Código del Trabajo en tanto no sean incompatibles con la regulación del contrato a distancia y el teletrabajo, debemos puntualizar que el legislador ha adoptado medidas específicas tendientes a facilitar el ejercicio de otros derechos laborales en el marco de la nueva normativa”.

Tanto el trabajo a distancia, como el teletrabajo pueden desarrollarse en conforme al régimen de jornada ordinaria, aunque también es posible pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada, conforme al artículo 22 del Código del Trabajo (artículo 152 quáter J); el contrato debe contener menciones específicas (artículo 152 quáter K), que comprende, entre otras materias: a) lugares específicos en el que se desarrollará la jornada; b) distribución de la jornada; c) mecanismo (s) de supervisión del empleador.

5. Las ventajas teóricas del teletrabajo

Se estima que el fenómeno del trabajo a distancia y del teletrabajo, se ha presentado como la forma bajo la cual puede desarrollarse el trabajo en el futuro.²⁹ Se ha considerado que el trabajo a distancia y, el teletrabajo en particular, favorece la conciliación con la vida familiar.³⁰ Como indica Mella, en esta línea, una importante ventaja desde la perspectiva del trabajador, es la flexibilidad laboral y personal, señalando que aquella es entendida como “mayor autonomía a la hora de realizar la actividad laboral, o sea, respecto del cómo y cuándo trabajar. En este sentido, se añade que esta libertad es un elemento clave para poder conciliar vida laboral y privada de la persona y ser capaz de organizarse para atender bien los dos mencionados aspectos de la vida”.³¹

En efecto, junto a lo anterior, también se añadir la difícil tarea de conciliar la vida laboral y familiar,³² puesto que a pesar de que en los últimos

²⁹ OSIO HAVRILUK, Lubica, “Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina”, *Revista Visión Gerencial*, 14 (2015) 2, pp. 412-413; RODRÍGUEZ REYES, cit. (n. 10), p. 69.

³⁰ CAAMAÑO, “El teletrabajo...”, cit. (n. 21), pp. 96 y ss.

³¹ MELLA, Lourdes, *El teletrabajo en España: aspectos teóricos-prácticos de interés* (Madrid, La Ley, 2017), p. 37.

³² La incorporación de la mujer al mundo laboral ha generado una serie de cambios sociales, dónde los roles tradicionales, hombre-proveedor y mujer-dueña de casa,

años se ha comenzado a reconocer la demanda creciente por armonizar trabajo y vida familiar, los esfuerzos no han sido suficientes.³³ Es menester señalar, que aún cuando se ha comenzado paulatinamente a cambiar los roles de mujer reproductiva y soporte familiar, versus el hombre con un rol productivo y sostén económico de la familia, no debemos dejar de matizar estas ideas, puesto que, de acuerdo a lo señalado por Tortuero Plaza: “La primera matización a realizar es que la mujer coparticipa en un mundo ajeno en su dimensión colectiva”, y añade que: “(...) la mujer no se incorpora, en el sentido de salir de un espacio para adentrarse en otro. La mujer sin abandonar el espacio asignado, su rol reproductivo, coparticipa en el mercado laboral, integrándose en un sistema de organización productiva ajeno, en la medida que aquél estaba (y está) organizado por y para los hombres, en función del rol social autoatribuido colectivamente”.³⁴

Se le han atribuido, además, una serie de virtudes: unas, de carácter

están cambiando, aumentando incluso los hogares monoparentales y unipersonales. Lo anterior, presenta nuevos desafíos que implican responsabilidades y obligaciones compartidas, sin embargo, se presenta la dificultad de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional y laboral, con las responsabilidades familiares y personales. Y en este contexto, hablar de corresponsabilidad implica reconocer que en el hogar es necesario el aporte de todos sus miembros. Sin contar con la necesidad del desarrollo personal, puesto que cada persona necesita el espacio para realizar actividades que le permitan descansar, recrearse, aprender, etc. En este sentido, véase el “*Estudio percepciones y prácticas de conciliación y corresponsabilidad en organizaciones públicas y privadas*”, disponible en [HTTPS://TINYURL.COM/BDAVKWMN](https://tinyurl.com/BDAVKWMN)

³³ La imposibilidad que enfrentan las mujeres de conciliar su vida laboral con la familiar repercute directamente en la participación laboral femenina. Es el caso, por ejemplo, de España, país en el que se ha detectado que, entre los motivos que mueven a las mujeres a abandonar su puesto de trabajo se encuentra el hecho de casarse o tener hijos. A lo que se suma que las mujeres dedican tres veces más tiempo que los varones a labores no remuneradas. En este sentido Pablos de Escobar, Laura, Participación laboral femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación, en VV.AA., XI Encuentro de Economía Pública (Madrid, 2004), pp. 2 y ss. En Chile respecto de las normas de protección a la maternidad, podemos distinguir dos etapas. Una, en que surgen normas de carácter protector a la mujer y al hijo que está por nacer; y una segunda etapa, en la que se comienza a introducir la noción de equidad y el tema de la discriminación. En la primera surgen prohibiciones explícitas, como el caso de los trabajos nocturnos, minería subterránea, etc., y la segunda coincide con la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En este sentido, véase el estudio ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos, aporte al debate laboral de la Dirección del Trabajo, disponible en http://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-103042_archivo_01.pdf.

³⁴ TORTUERO PLAZA, J.L., *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral. Del permiso de paternidad obligatorio... al apoyo de las PYMES* (Pamplona, Thomson Civitas, 2006), pp. 17-18.

socioeconómica, con impactos que van desde la inclusión de personas con discapacidad,³⁵ nuevos desarrollos tecnológicos y una mejor repartición de oportunidades de trabajo, hasta el mejoramiento de aspectos ambientales (menos tráfico y menos producción, en general, de material particulado al ambiente); otras ventajas, relativas a la flexibilidad en la organización empresarial, la disminución de costes, entre otros.³⁶ Estas mismas ventajas, sin embargo, pueden esconder enormes problemas en el teletrabajo especialmente: la dificultad en separar la vida familiar de las labores encomendadas,³⁷ o bien, problemas asociados a la ergonomía (mala equipación, inadecuación de los espacios, luz, entre otros); otros al horario (trabajar poco o en exceso, o hacerlo en horarios distintos al bioritmo natural, entre otros);³⁸ o, al acceso a medios informáticos que permitan el trabajo, bajo esta modalidad.³⁹ También se ha estimado que el trabajo a distancia, en general, pueden encubrir, con facilidad, formas de trabajo informal.⁴⁰

³⁵ véase GARCÍA-CAMINO BURGOS, Mercedes, *Teletrabajo y discapacidad* (Madrid, UNED, 2001), pp. 26 y ss.; PINTO SARMIENTO, Yenny, “Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral”, *Revista de Derecho del Trabajo, Uruguay* 22 (2019), pp. 203 y ss.

³⁶ véase GONZÁLEZ RAMÍREZ, María de los Reyes, *Sistemas de información para la empresa* (Alicante, Publicaciones Universidad de Alicante, 2001), pp. 258 y ss.; MARTÍN, Pedro, *Teletrabajo y comercio electrónico* (Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, 2014), pp. 6 y ss.; OSIO, cit. (n. 29), pp. 414-415; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *Derecho y trabajo en la era digital: ¿revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. III, 2017), pp. 408 y ss.

³⁷ OSIO, cit. (n. 29), p. 417; CAAMAÑO, “El teletrabajo...”, cit. (n. 21), pp. 96-97.

³⁸ Véase ALONSO FABREGAT, María y CIFRE GALLEGO, Eva, “Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología”, *Papeles del Psicólogo*, 83 (2002), pp. 57-58; BOADA-GRAU, Joan y FICAPAL-CUSI, Pilar, *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* (Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya, 2012), pp. 154 y ss.; CATAÑO RAMÍREZ, Sara y GÓMEZ RÚA, Natalia, “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”, *CES Salud Pública*, 5 (2014), pp. 87-89; y, sobre el derecho a la desconexión, AGUILERA IZQUIERDO, Raquel y CRISTÓBAL RONCERO, Rosario, *Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. III, 2017), p. 334; PINTO SARMIENTO, Yenny, *El derecho de desconexión en el teletrabajo y salud laboral en tiempos de pandemia*, en Domínguez Montoya, Álvaro et al (coordinadores), *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile* (Santiago, Thomson Reuters, 2020), pp. 231 y ss.

³⁹ véase BELZUNEGUI ERASO, Ángel, *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, 1 (2008), pp. 132 y ss.; SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, cit. (n. 13), p. 230.

⁴⁰ JEFFERY, cit. (n. 21), p. 213; VÁSQUEZ TRESPALACIOS, E., y MARTÍNEZ HERRERA,

IV. LOS ASPECTOS PROBLEMÁTICOS ASOCIADOS AL DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR EN EL TELETRABAJO

1. *El deber de seguridad del empleador y sus alcances preventivos en el régimen chileno*

a) *Consagración del deber de cuidado del empleador.* La seguridad e higiene cumple un rol fundamental en cualquier ordenamiento, exigiendo para su plena realización una doble actividad de tutela, por un lado, un tutela defensiva, tratando de eliminar las agresiones directas, es decir, situaciones de riesgo para la vida, salud o integridad del trabajador derivadas de las condiciones impuestas unilateralmente por el empresario, que además es negativa, al exigir una conducta de abstención del empresario, y a la vez conservadora, ya que parte de un nivel mínimo de salud al que dirige todos sus esfuerzos. Por otra parte, la seguridad e higiene en el trabajo cumple una función ofensiva, que busca mejorar y elevar el nivel de salud, positiva, al no sólo buscar eliminar las situaciones de riesgo, sino también la fuente productora de los mismos, y dinámica, puesto que abarca, en principio, todas las facetas del sistema productivo, exigiendo a la vez una adecuación continua de los instrumentos de protección a las características evolutivas del proceso de trabajo y de las relaciones de producción. Palomeque señala que los trabajadores tienen derecho a que el empleador les garantice en los lugares de trabajo en que es titular la existencia de condiciones de seguridad suficientes para preservar su propia persona, ya sea de las agresiones como contingencias que acompañan a la realización de la prestación laboral, ya que si bien el trabajador debe un determinado trabajo, éste no tiene porqué soportar, más de lo insuperable, la afectación a su persona a los riesgos profesionales derivados de éste hecho.⁴¹

La regla fundamental de protección de los trabajadores por accidentes de trabajo o enfermedad profesional es aquella que establece las obligaciones básicas del empleador por la seguridad y salud en el trabajo. Nos referimos al artículo 184 inciso primero, respecto del empleador, y el 183 E, respecto de la empresa principal en subcontratación, ambos del Código del Trabajo, que establecen la obligación de adoptar las medidas necesarias

E., *Políticas públicas en Seguridad Social para la protección de los trabajadores informales en Colombia*, en *Revista Gerenc. Polit. Salud* 12 (2013) 24, p. 89; MOLINA, cit. (n. 36), pp. 405-407.

⁴¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M., *El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo*, en *AL*, 4 (1994), pp. 37 y ss.

para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.⁴² Por su parte, el inciso cuarto y quinto del artículo 184 establece que corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, además de poner en conocimiento al organismo administrador de la Ley 16.744 todas las infracciones y deficiencias en estas materias y que constaten de las fiscalizaciones que se realicen a las empresas. Además el artículo 191, del mismo Código, entrega a la Dirección del Trabajo la facultad de controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo. Como señala Gajardo,⁴³ las atribuciones de la Dirección del Trabajo están referidas a las instalaciones en que se trabaja, pero no a los procesos, ni la forma de cómo se realiza el trabajo.

Principalmente, sin embargo, las cuestiones relativas a la prevención y protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ha sido encarada desde la perspectiva administrativa y disciplinaria. Este es el enfoque que encontramos en título VII de la Ley 16.744, contempla la prevención de riesgos profesionales, entregando en su artículo 65 la competencia al Servicio Nacional de Salud en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, junto a la fiscalización de las instalaciones médicas de los demás organismos administradores. Y el artículo 66 establece la obligación a aquellas industrias o faenas que trabajen más de 25 personas de contar con uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Junto con lo anterior, el año 1969 se aprueba el Decreto 40, que aprueba el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales, estableciendo las normas que regirán la aplicación del título VII de la Ley 16.744, el que establece en la Mutualidades la obligación de realizar actividades permanentes de prevención y en el Servicio Nacional de Salud la facultad de verificar la eficiencia de dichas actividades. Junto a los anteriores, establece la obligación para aquellas empresas que cuenten con más de 100 trabajadores de contar con un Departamento de Prevención de Riesgos profesionales, que deberá planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones per-

⁴² Como indican SIERRA HERRERO, Alfredo y NASSER OLEA, Marcelo, *La responsabilidad del empleador por enfermedades profesionales de sus trabajadores. Enfoque jurisprudencial*, en *Revista Chilena de Derecho*, 39 (2012) 1, p. 64, la interpretación jurisprudencial más acentada, indica que se trata de una verdadera obligación empresarial, que acarrea el sentido más amplio de protección.

⁴³ GAJARDO HARBOE, María Cristina, *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales* (Santiago, Thomson Reuters 2015), p. 107.

manentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. No hay nada en dichas normas que especifique los contornos del deber general de cuidado del empleador o que indique qué deberes específicos comprende. Con carácter muy genérico, el artículo 68 de la Ley 16.744, establece: “Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes”.⁴⁴

b) Naturaleza y características del deber. En cuanto a la naturaleza jurídica como se ha venido indicando el Código del Trabajo, en sus artículos 184 y 183 E, establecen el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y para esto exige al empresario garantizar este derecho, a través de la adopción de medidas de prevención y las que sean necesarias para cumplir con este deber. De este modo, el empresario ocupa la posición jurídica del deudor y el trabajador la del acreedor de la seguridad. Asimismo, el deber de protección constituye una auténtica obligación y no un mero deber jurídico.⁴⁵

Esta obligación del empresario se establece con un carácter bastante amplio, ya que viene referida a todos los aspectos que estén relacionados con el trabajo, lo que debe interpretarse en sentido globalizador, es decir, como una exigencia que se debe tener en cuenta al momento de seleccionar las medidas de seguridad en la empresa, en aspectos como el ambiente de trabajo, la organización del trabajo, las máquinas, las sustancias, los equipos y el factor humano. Por lo que podemos observar, la obligación del empresario va más allá de algunas prestaciones específicas, se trata de una obligación permanente, y, en cuanto a su naturaleza jurídica, se ha estimado que la obligación de seguridad tiene una naturaleza mixta, por tratarse de un deber de seguridad que forma parte del contrato de trabajo, por un lado, sin necesidad de estipulación expresa; y por otro lado, al tratarse de un deber de seguridad impuesto por el legislador, que involucre no sólo el interés del trabajador, sino un interés público que tiene por fin

⁴⁴ Para esta cuestión, véase PINTO SARMIENTO, Yenny, *El problema del alcance del deber de protección eficaz del empleador en Chile*, en Céspedes Muñoz, Carlos (director), *Temas actuales de Derecho patrimonial* (Santiago, Thomson Reuters, 2019), pp. 379 y ss.

⁴⁵ Véase IGARTUA MIRÓ, M. T., *La obligación general de seguridad* (Valencia, Tirant lo Blanch, 2000), pp. 394-395 y FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., *Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo* (Granada, Comares, 2011), p. 55. En el mismo sentido, SIERRA y NASSER, cit. (n. 42), pp. 64-65.

obtener el mantenimiento de la salud laboral colectiva.⁴⁶ Con todo, se ha estimado que, en definitiva, el deber se entiende incorporado a la relación contractual, a efectos de hacer efectiva la responsabilidad del empleador, ocurrido el accidente, por los siguientes argumentos. En primer término, se sostiene que aun cuando existe una obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad y salud, ésta no incide en el carácter contractual, ya que una cosa es la política pública y otra la empresarial, y es precisamente la empresa el ámbito natural de aplicación de la normativa preventiva. Se agrega que a pesar de la fuerte heterorregulación no se logra desvirtuar su carácter contractual, toda vez que, como sabemos, el contrato de trabajo es un contrato normado y, por lo tanto, la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra sometida a un contenido preestablecido.⁴⁷

Díez Schwerter afirma que unas veces la jurisprudencia ha considerado este deber derechamente como contractual, mientras que en otras lo ha interpretado como un deber de naturaleza legal, por lo que su infracción se considera apta para configurar la culpa contra la legalidad. No obstante, Baraona estima que afirmar la naturaleza contractual de tales deberes no implica desconocer que tiene igualmente una naturaleza legal, lo que en su concepto: “...produce un concurso de normas, que dan lugar a acciones semejantes, pero no idénticas, en cuanto al estatuto jurídico por las que se rigen”; destacando que en dicha virtud hay dos acciones diferenciadas para ejercer acciones en contra del empleador.⁴⁸

En la actualidad, hay relativo consenso en orden a determinar que se trata de una obligación fundamental de la relación laboral, ya que su incumplimiento deriva en el incumplimiento del propio contrato, con las consecuencias legales que ello conlleva. En segundo término, estamos en presencia de una obligación dinámica, puesto que como se ha señalado, el empresario tiene la obligación de adoptar las medidas a los cambios de

⁴⁶ En este sentido OJEDA AVILÉS, ALARCÓN CARACUEL, y RODRÍGUEZ RAMOS, *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995* (Pamplona, Aranzadi, 1996), pp. 110-111

⁴⁷ IGARTUA MIRÓ, cit. (n. 45), p. 130 y FERNÁNDEZ, cit. (n. 45), pp. 33-34; PINTO, *El problema del alcance del deber...*, cit. (n. 44), pp. 372 y ss.

⁴⁸ DÍEZ SCHWERTER, José Luis, *La culpa del empresario por accidentes del trabajo: modernas tendencias jurisprudenciales*, en Baraona González, J. y Zelaya Etchegaray, P. (editores), *La responsabilidad por accidentes del trabajo* (Santiago de Chile, Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de los Andes, 2005), p. 84 y BARAONA GONZÁLEZ, J., *La culpa de la víctima en los accidentes del trabajo: dogmática y jurisprudencia chilenas*, en Baraona González, J. y Zelaya Etchegaray, P. (editores), *La responsabilidad por accidentes del trabajo* (Santiago de Chile, Cuadernos de Extensión Jurídica, núm. 10, 2005), pp. 124-125.

circunstancias y la mejora de las situaciones existentes.⁴⁹ Por otro lado, nos encontramos en presencia de una obligación de tracto sucesivo, que tiene un desenvolvimiento continuado en el tiempo, debiendo proveer, vigilar y perfeccionar las medidas de seguridad de manera permanente. Siempre de acuerdo con su naturaleza, se trata de una obligación de hacer, aunque más bien se trata de un hacer genérico, en cuanto la obligación exige adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, y, por lo mismo, nos encontramos en presencia de una obligación de carácter fungible. Tradicionalmente, sin embargo, se consideró como una obligación de naturaleza infungible.⁵⁰

Estos aspectos, tan relevantes para la configuración del deber, en general, han sido completamente omitidos por la doctrina chilena, que ha enfocado el problema del deber de seguridad, desde la exigencia de la responsabilidad. No obstante, como se ha venido advirtiendo en el desarrollo del problema, una adecuada comprensión del régimen de seguridad y, particularmente de la prevención de accidentes, requiere que se explore el ámbito de cumplimiento (satisfacción del deber y prevención), que permita delimitar la zona de responsabilidad, ocurrido el daño.

Finalmente, tanto la doctrina comparada, como la chilena, se ha preocupado de determinar si estamos frente a una obligación de medios, versus una de resultado. Trasladados estos criterios a los deberes de seguridad del empleador, es Baraona quien explica las diferencias de considerar el deber de seguridad del artículo 184 como una obligación de medios o de resultado. En el primer escenario, es decir, si se trata de una obligación de medios, la ocurrencia del accidente constituirá una presunción de la infracción al deber de protección y será el empleador quien deberá demostrar que ha actuado con la diligencia debida. Si se considera estos deberes como de resultado: “...la presencia del accidente del trabajo, más que una presunción *iuris tantum* del incumplimiento contractual, sería en sí mismo el hecho que prueba objetivamente la infracción del contrato (...) El empleador debería reducir su defensa a probar que en la producción de tal evento dañoso no ha tenido responsabilidad”. Finalmente, considera que el criterio de los tribunales, va por esta vía, objetivando la responsabilidad del empleador. Por su parte, el empleador deberá probar, para eximirse de

⁴⁹ IGARTUA MIRÓ, cit. (n. 45), p. 129.

⁵⁰ Véanse IGARTUA MIRÓ, cit. (n. 45), p. 130. En el mismo sentido FERNÁNDEZ, cit. (n. 45), pp. 33-34. Véase también ALARCÓN CARACUEL, M., *Los deberes del empresario respecto de la seguridad y salud de sus trabajadores*, en Ojeda Avilés, A., Alarcón Caracuel, M. y Rodríguez Ramos, M.J. (coordinadores), *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995* (Pamplona, Aranzadi, 1996), p. 110.

responsabilidad, “causa extraña” o “ausencia de culpa”. La primera se refiere a aquellas causas que desvirtúan el nexo causal. La ausencia de culpa, en cambio, puede eximirse de responsabilidad probando que ha obrado con la debida diligencia o adoptando todas las medidas de seguridad que las faenas ameritaban para proteger la vida de los trabajadores.⁵¹

2. *El deber de cuidado del empleador en el teletrabajo: los problemas*

Como se ha indicado, la consagración del deber de seguridad, en el artículo 152 quáter M, se hace en términos genéricos, por referencia, a su vez, al artículo 184 del Código del Trabajo y encomendando su especificación a un reglamento. Por otro lado, la supervisión queda entregada tanto al empleador, como al organismo administrador del sistema de seguro social y, conforme al reciente Dictamen 1389/007, de 8 de abril de 2020, que fija el sentido y alcance de la Ley 21.220, la Dirección del Trabajo puede fiscalizar el cumplimiento del deber de seguridad.

Finalmente, la Ley 21.220 regula, separadamente, el deber de información del empleador, en el artículo 152 quáter N, en los siguientes términos: *“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”*.

La Ley 21.220 consagra en favor, y pone al trabajador a distancia, en la

⁵¹ Véanse BARAONA, cit., (n. 48), p. 132 y Díez SCHWERTER, cit. (n. 48), pp. 90-91. Véase también, BARROS BOURIE, Enrique, *Tratado de Responsabilidad Extracontractual* (reimpresión 1ª edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2009), pp. 506-507. En el mismo sentido IGARTUA MIRÓ, cit. (n. 45), pp. 130-132; SEMPERE NAVARRO, A., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo* (3ª edición, Madrid, Civitas, 2001), pp. 154-155.

misma posición jurídica del trabajador sujeto a un contrato ordinario. De acuerdo con lo señalado por la Dirección, y en conformidad a lo establecido en dicha disposición legal, las condiciones específicas de seguridad y salud de los trabajadores a distancia y teletrabajadores deberán sujetarse al reglamento que deberá dictar el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el plazo establecido en el artículo segundo transitorio de la Ley 21.220, esto es, dentro de treinta días contados desde la publicación de dicho cuerpo legal. Las condiciones de seguridad y salud definidas en el referido reglamento deberán ser comunicadas por el empleador al trabajador, debiendo aquel, además, velar por el cumplimiento de dichas condiciones conforme al deber general de protección que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo, según el cual debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus dependientes.⁵²

En él se recogen entre otros aspectos, el carácter voluntario de esta forma de prestación de servicios, las condiciones de empleo, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos. No obstante, se pueden advertir tres problemas, derivados de la regulación actual y de la naturaleza del teletrabajo: a) el control y supervisión que el empleador debe ejercer respecto del trabajador y el consentimiento que éste debe prestar; b) la delimitación del accidente de trabajo, con el accidente doméstico; c) la procedencia o no, del accidente *in itinere* tratándose del teletrabajo.

a) Control y supervisión del deber de seguridad.- En lo que toca al deber de seguridad del empleador, el principal nudo crítico se encuentra en el cumplimiento del referido deber. El artículo 152 quáter M faculta al empleador para supervisar el cumplimiento del deber de seguridad, así como al organismo administrador del sistema de la ley de Seguro Social. También la Dirección del Trabajo tiene competencia para fiscalizar su cumplimiento.⁵³

⁵² Dirección del Trabajo, en su Dictamen 1389/7, de 8 de abril de 2020, que fija el sentido y alcance de la Ley 21.220. En cuanto al reglamento, corresponde al Decreto 18, publicado en el Diario Oficial el 03 de julio de 2020, que establece la obligación del empleador de gestionar los riesgos laborales, para lo que deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo, en la que se deberá evaluar especialmente los riesgos ergonómicos y ambientales del puesto de trabajo, así como eventuales factores de riesgo psicosociales derivados de la prestación de servicios 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, entre otros aspectos.

⁵³ En lo que dice relación con la verificación del cumplimiento de las condiciones de

No obstante, una seria restricción se impone cuando dicho control debe ejercerse con la hipotética de voluntad del trabajador de acceder a su domicilio.⁵⁴ Una situación similar puede anotarse en el Derecho español. Con un régimen preventivo más complejo, se advierte la misma dificultad antes anotada, en el sentido que el régimen preventivo y de seguridad, queda necesariamente limitado por la intimidad del hogar.⁵⁵ Y ello es porque estamos en presencia de un régimen diseñado para una estructura de empresa de la época industrial, en el que la dirección del empleador se ejercita directamente en las dependencias de la empresa.⁵⁶ Esta cuestión deja en evidencia que, como en el caso chileno, existe la tentación de regular el teletrabajo a partir de situaciones de emergencia, como es el caso de Covid-19.⁵⁷

Es indudable que, como el caso de los autónomos dependientes del caso español, el concepto de accidente de trabajo también sufre una necesaria mutación, en cuanto resulta inviable aplicar directamente la le-

seguridad y salud del puesto de trabajo, el Dictamen 1389/7, de 8 de abril de 2020, que fija el sentido y alcance de la ley 21.220, advierte que el empleador no podrá ingresar al domicilio del trabajador o al del tercero en que presten los servicios, sin su respectiva autorización. En dicho escenario, el empleador podrá requerir la asistencia del Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744, con el objetivo que informe si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de higiene y seguridad, lo que requerirá también de la autorización previa del trabajador para su análisis. Además el Servicio puntualiza que, sin perjuicio de lo anterior, la misma Dirección, previa autorización del trabajador, estará facultada para fiscalizar, en cualquier tiempo, el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo. Por último, destaca que la solicitud de autorización al trabajador para ingresar a su domicilio o en el de un tercero encuentra su fundamento en el artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la República, que consagra el derecho a la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada. Este aspecto es resguardado por la nueva normativa y se grafica en la necesidad de contar con la autorización del titular para efectos de revisión del domicilio del trabajador o del tercero.

⁵⁴ Tampoco innova el reglamento en esta materia, como lo indica el inciso final del artículo 13 del Decreto N°18.

⁵⁵ JEFFERY, cit. (n. 21), p. 222; SELMA PENALVA, Alejandra, *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*, en *Temas Laborales*, 134 (2016), pp. 135-136.

⁵⁶ RUAY SAEZ, Franciso, *Teletrabajo y derechos fundamentales. En torno a la posibilidad de integrar un vacío normativo en Chile*, en *Revista de Direito do Trabalho. Número especial. Publicación Congreso Mundial Cielo Laboral, Thomson Reuters* (2019), p. 5; OSIO, cit. (n. 29), p. 417.

⁵⁷ En España, esa misma tentación fue resistida frente a la aparición, en su momento, de la Gripe "A". para este enfoque crítico, véase SIERRA BENÍTEZ, Esperanza, *La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia*, en Núñez-Cortés Contreras, Pilar (directora), *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo* (Madrid, Dykinson, 2013), p. 62.

gislación general de prevención, en la medida en que ésta se basa en un régimen organizacional y de dirección que depende de la existencia de un empleador, que conlleva un intenso deber de seguridad por parte de éste. Y dicha problemática, ha requerido una especial atención del legislador. En efecto, todo el sistema sobre el que descansa el accidente de trabajo, desde la prevención, hasta la responsabilidad civil, implica un sujeto que resguarde los bienes de un trabajador que se encuentra en una posición de debilidad.⁵⁸

Frente al problema, algunos autores, por ejemplo, han abogado por una menor exigibilidad del deber de cuidado del empleador, atendido que la labor se prestaría en el propio domicilio del trabajador,⁵⁹ pero esta no fue la opción directa del legislador chileno y el reglamento, al que se remite, no ha morigerado la exigibilidad, en términos preventivos, como veremos. También se ha sostenido que, frente al conflicto o colisión entre el derecho a la intimidad del trabajador y la protección de su seguridad y salud, el trabajador debe renunciar al derecho a su intimidad, para permitir el cumplimiento del deber de cuidado por el empleador.⁶⁰

En efecto, dado el conflicto que se ha planteado, será necesario dilucidar, a la luz del Derecho laboral chileno, si es posible que el trabajador preste su consentimiento *a priori* y de manera general, por ejemplo, en el contrato de trabajo, para la fiscalización del deber de seguridad y los problemas que pudieran estar asociados a dicha renuncia anticipada: su validez y la negativa posterior del trabajador al control y sus consecuencias. También se debe considerar la posibilidad de sustituir dicho consentimiento por la entrega anticipada de instrucciones de actuación que el trabajador necesariamente se compromete a cumplir en el momento en el que acepta adquirir total o parcialmente, la condición de teletrabajador, recurriéndose al deber de información que se consagra en el artículo 152 quáter N. Como indica Selma: “Se trata de una información que ha de estar redactada de forma clara y sencilla, fácilmente comprensible y que, independientemente de que se entregue en soporte en papel o por me-

⁵⁸ Véase PINTO SARMIENTO, Yenny, *El concepto de accidente de trabajo en el sistema español. Desde los orígenes de la protección al sistema de Seguridad Social y de prevención de riesgos laborales* (Valencia, Tirant lo Blanch, 2019), pp. 255 y ss.

⁵⁹ RODRÍGUEZ REYES, cit. (n. 10), p. 87.

⁶⁰ BOTTOS, Adriana, *Teletrabajo: su protección en el derecho laboral* (Buenos Aires, Ca-thedra Jurídica, 2008), pp. 151-152; DÍAZ BERNARDO, Luis, *El teletrabajo y la seguridad y salud de los trabajadores: aplicación de la normativa específica en el domicilio del trabajador y la vigilancia y control de su cumplimiento*, en Acedo Penco, Ángel (director), *Estudios Jurídicos de aproximación del Derecho latinoamericano y europeo* (Madrid, Dykinson, 2014), pp. 82-83; OSIO, cit. (n. 29), p. 421.

dio del correo electrónico, exige acuse de recibo por parte del trabajador afectado. Dichas indicaciones estarán relacionadas con ciertas pautas de orden e higiene que se han de cumplir en la dependencia o dependencias de la vivienda que se utilicen para desarrollar la actividad, así como ciertos hábitos posturales a través de los que se intentan minimizar los riesgos vinculados a una actividad sedentaria”.⁶¹

De alguna manera, este es el camino que se adoptado por el artículo 11 del Decreto 18, que en parte salva en parte el problema de la autorización del trabajador. En efecto, como veremos, el reglamento exige al empleador, confeccionar una matriz de riesgos, evaluarla, informarla al trabajador y poner a su disposición los elementos de protección adecuada. Implementada la matriz, el empleador, siempre previa autorización del trabajador, puede visitarlo en su hogar, supervisar y velar por el cumplimiento de la matriz de riesgo. La negativa injustificada del trabajador, de otro lado, puede quedar sujeta a las sanciones del reglamento interno.⁶²

b) La delimitación con el accidente doméstico y el problema del accidente *in itinere*.-

i) La delimitación con el accidente doméstico: la perspectiva de la jurisprudencia administrativa.- En cuanto al concepto de accidente de trabajo, la principal cuestión problemática guarda relación con la delimitación con el accidente doméstico.⁶³ Este es un problema que podrá presentarse, de

⁶¹ SELMA, cit. (n. 55), p. 146.

⁶² Dispone el artículo 11 del reglamento: “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 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. 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 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”.

⁶³ No abordaremos la cuestión relativa a las enfermedades profesionales, por cuanto las enfermedades derivadas del teletrabajo, aunque se conocen, son incipientes en el régimen chileno. Para estas enfermedades, véase VICENTE, M.T.; TORRES, A.; RAMÍREZ, M.V.; CAPDEVILLA, L., *El teletrabajo en salud laboral: aspectos médico-legales y laborales*, en *Revista CES Derecho*, 9 (2018) 2, pp. 294 y ss. En el sistema chileno, de otro lado, hay un sistema típico, regulado en los artículos 16 y 18 del DS 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo

manera más acusada, dependiendo de la modalidad de teletrabajo. Como indican Cervilla y Jover, para el caso español: “Sin lugar a dudas, las mayores dificultades de control se encuentran en las modalidades que se ejecutan en el domicilio del trabajador (afectado, además, por la protección del derecho a la inviolabilidad del domicilio) o cuando es teletrabajo móvil y “off line”, por lo cual difícilmente puede concretarse el momento en el cual el trabajador está desarrollando su labor profesional. A medida que el teletrabajador preste sus servicios en locales más controlados como centro de trabajo (centros de recursos compartidos, por ej.) y con horarios de trabajo más acotados, la carga de la prueba va a ser más factible”.⁶⁴ Con mayor razón tratándose de un trabajador que presta sus servicios con equipos propios, en horarios que él decida y en un espacio físico que también pueda determinar, resultará complejo la determinación, a menos que una adecuada regulación del deber de seguridad, admita un mejor balance de riesgos profesionales.

En cuanto a la tercera cuestión, es decir, los accidentes *in itinere*, pueden admitirse dos posturas contrapuestas.⁶⁵ Por un lado, se puede considerar que no pueden darse este tipo de accidentes pues no hay trayecto que realice el teletrabajador para realizar su tarea. Díaz,⁶⁶ por ejemplo, sostiene que al permanecer en su propio domicilio y al no existir traslados fuera del hogar estos accidentes se ven minimizados. La postura contrapuesta supone, en cambio, que sí puede concurrir, bajo determinados supuestos el accidente *in itinere*. Si, por ejemplo, la modalidad de teletrabajo implica que el trabajador debe trasladarse hasta un centro operado por el empleador, podría configurarse el accidente *in itinere* en la medida que el trabajador tenga la obligación de avisar al empleador, previa y oportunamente, sus traslados.⁶⁷

Sin duda alguna, la dictación del Decreto 18 y la exigencia de detectar, por parte del empleador e informar dichos riesgos, contribuirá a la deter-

y Previsión Social, que aprueba el reglamento para la evaluación y calificación de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional; y, un sistema atípico, para determinar la existencia de enfermedad profesional en los casos que no se encuentre en la lista de casos, contemplado en el artículo 7 de la Ley 16.744 y 22 del DS 109. Para el caso del Covid-19, la SUCESO ha dictado normativa especial. Son de especial importancia los Ordinarios 1124, de 16 de marzo de 2020, el Dictamen 1161, de 18 de marzo de 2020, que complementa el anterior; el Dictamen 1598-2020, de 8 de mayo, que modifica completamente el criterio de los anteriores, y, el Dictamen 2160, de 6 de julio de 2020.

⁶⁴ CERVILLA y JOVER, cit., (n. 21), p. 18.

⁶⁵ Véase BOTTOS, cit. (n. 60), pp. 147-148.

⁶⁶ DÍAZ, cit. (n. 60), pp. 81 y ss.

⁶⁷ CERVILLA y JOVER, cit., (n. 21), p. 21.

minar cuándo un accidente puede ser calificado de laboral o doméstico. El artículo 4 prescribe: “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 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 16.744”. Por su parte, el artículo 5 dispone: “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”.

La identificación de la matriz de riesgo y su información al trabajador, viene acompañada por los deberes de capacitar al trabajador (artículo 9 del reglamento) y la de proporcionar los elementos de seguridad adecuados a los riesgos identificados (artículo 10 del reglamento).

Por otro lado, en materia de accidente en el teletrabajo podemos encontrar dos dictámenes de la Superintendencia de Seguridad Social (SU-SESO), que conoce del reclamo de dos trabajadores en contra del organismo administrador de la Ley 16.744, por calificar el accidente como de origen común en circunstancias que ambos se encontraban teletrabajando. Ambos son interesantes porque permiten ir delineando cuándo nos encontraremos en presencia de un accidente de trabajo, versus un accidente doméstico.

El primero de ellos es el Dictamen 74445-2021, de 10 de junio de 2021,⁶⁸ que trata de un accidente que sufre una trabajadora, que se encontraba con modalidad de teletrabajo, quien encontrándose en su habitación desciende por las escaleras, con su computador portátil en los brazos, para ir a su escritorio para conectarse a una reunión de trabajo, tropezando y cayendo, resultando lesionada.

Señala el dictamen que resulta evidente que entre el siniestro en comento y el trabajo existió al menos una relación de causalidad indirecta, ya que descendió por las escaleras con el claro objetivo de comenzar a

⁶⁸ Disponible en [HTTPS://TINYURL.COM/2P9CZB3X](https://tinyurl.com/2p9czb3x)

trabajar, por lo que se acoge el reclamo de la interesada.

El segundo Dictamen 74893-2021, de 11 de junio de 2021,⁶⁹ resolvió en una línea similar, al establecer que “Que, de lo antes expuesto, se desprende que para que se configure un accidente del trabajo es preciso que exista una relación de causalidad entre la lesión y el quehacer laboral, la que puede ser directa o inmediata, lo que constituye un accidente “a causa” o bien mediata, caso en el cual el hecho será un accidente “con ocasión” del trabajo, debiendo constar el vínculo causal en forma indubitable. Que, tratándose de personas que laboran bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia desde sus casas, es menester aclarar que no todo accidente ocurrido en la casa de la persona constituirá un accidente del trabajo. En efecto, es necesario que se acredite que haya tenido una relación, al menos indirecta entre la lesión y el quehacer laboral. Que, el número 1, de la Letra D, Título III, del Libro I, del Compendio Normativo del Seguro de la Ley 16.744, citado en Vistos, dispone que 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 16.744, por los accidentes que se produzcan a causa o con ocasión de las labores que efectúen en virtud de dicho contrato. Que, cabe tener presente que, en atención a que el contrato de trabajo es consensual y no requiere de escrituración para perfeccionarse, la cobertura señalada en el párrafo anterior debe extenderse a aquellos casos en que el empleador, como consecuencia de la contingencia provocada por el Coronavirus Covid-19, haya dispuesto la modalidad de trabajo a distancia sin efectuar la correspondiente modificación por escrito, de los respectivos contratos de trabajo. Que, por su parte, conforme a la letra c) del número 2, Capítulo II, Letra A., Título II, Libro III, del Compendio Normativo de la Ley 16.744, citado en Vistos, son accidentes con ocasión del trabajo, aquellos en que existe una relación mediata o indirecta entre la lesión y las labores del trabajador, a saber, los ocurridos en el trabajo que se produzcan durante la satisfacción de una necesidad fisiológica.

Más adelante, el Dictamen agrega: “Que, de acuerdo a la jurisprudencia de esta Superintendencia, se ha resuelto que el cumplimiento de una necesidad fisiológica - como es la de desayunar, tomar algún alimento o una bebida en medio de la jornada de trabajo - no rompe, a efectos de protección, la relación laboral durante el tiempo que haya de emplearse en atenderla, ya que al momento de accidentarse, la conducta de la víctima está determinada por la circunstancia de haber estado trabajando

⁶⁹ Disponible en [HTTPS://TINYURL.COM/3KH86xwm](https://tinyurl.com/3KH86xwm)

para su empleador y con el ánimo de reanudar sus labores, por lo que no podría sostenerse que fuese ajena en absoluto a dicho trabajo, siendo, por el contrario, indudable su conexión con el mismo. Que, en la especie, de conformidad a los antecedentes tenidos a la vista, se ha logrado acreditar de una forma indubitable la ocurrencia de un accidente con ocasión del trabajo, por cuanto consta en los antecedentes aportados el vínculo causal, de una manera al menos indirecta, entre la lesión que sufrió la interesada y su quehacer laboral. En efecto, el día 16 de febrero de 2021, a las 13:15 horas aproximadamente, en circunstancias que la trabajadora se encontraba durante su jornada laboral y en modalidad de teletrabajo, cuando en horario de colación fue a la cocina para calentar su almuerzo en una fuente de vidrio que se le cayó al suelo, rompiéndose y al tratar de botar los restos de vidrio al basurero, sufrió un corte en su mano izquierda”. Es por esto, que se acoge el reclamo interpuesto”.

ii) *La posibilidad de acoger el accidente in itinere.*- Mucho más complicado sería admitir el accidente *in itinere*, desde luego, en el caso que el trabajador desempeñe sus funciones en el propio hogar. No obstante, si se admite un criterio muy extensivo del accidente *in itinere*, podría estarse en presencia de él, en el teletrabajo. Y ello podría ocurrir si, como en el Derecho español, se considera, siguiendo a Selma,⁷⁰ que es accidente de trabajo aquél acaecido en el trayecto que separa el domicilio de un familiar o allegado en el que se ha pernoctado o una segunda residencia distinta a la habitual, del lugar habilitado por el trabajador para desarrollar su teleprestación. Esta solución podría ser admitida para el Derecho chileno. En efecto, para esta cuestión, se debe tener presente que el art. 5 inciso segundo de la ley 16.744, al definir accidente de trayecto emplea la expresión más amplia de “hogar”, lo que evitaría discrepancias jurisprudenciales en lo que dice relación con la interpretación de domicilio.⁷¹

CONCLUSIONES

La introducción del teletrabajo en el sistema chileno fue forzada, en buena medida, por la contingencia del Covid. Dicha introducción buscaba la

⁷⁰ SELMA, cit., (n. 55), p. 154.

⁷¹ PINTO SARMIENTO, Yenny, *Responsabilidad del empleador respecto de sus trabajadores y los subcontratados por los accidentes de trayecto*, en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 2 (2015), pp. 40 y ss.; y, PINTO SARMIENTO, Yenny, *Responsabilidad de la empresa principal por accidentes de trayecto*, en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 5(2017) 2, pp. 265 y ss.

flexibilidad del mercado laboral que impidiese el aumento de la cesantía, pero pronto debió ser complementada por otras medidas, adoptadas por las leyes 21.227, 21.232 y 21.263.

El mercado laboral chileno deberá enfrentar los retos que impone el teletrabajo. En esta investigación, se ha dado cuenta de las ventajas y desventajas que la figura presenta. Ciertamente, no es, ni ha sido, la panacea que se esperaba para equilibrar la vida familiar, sobretudo en la realidad de hogares monoparentales en Chile, en los que la mujer es la cabeza de familia.

En el ámbito de los accidentes de trabajo, planteado el Derecho laboral como un Derecho de mínimos y para ámbitos específicos del desarrollo contractual: jornada, remuneraciones, despido, etc, comienza a gestarse aquí la denominada obligación de seguridad, pero en materia protectora, las dificultades para el trabajador siguieron siendo, más o menos, análogas. Ahora bien, es claro que tanto un Sistema de Seguro Social, como el de responsabilidad, operan a posteriori, es decir, que son un complemento necesario para la regulación del sistema de prevención; pero además existe una razón que compromete al sistema preventivo y al régimen paliativo en su totalidad y es el aumento de la siniestralidad laboral.

Hemos detectado varios nudos críticos que la figura presenta. Aquí se han descrito tres, que han sido solucionados parcialmente por el reglamento. Aspectos críticos que comprende, desde la fiscalización, la evaluación de los riesgos, la delimitación del deber de información y, especialmente la determinación del alcance del deber de seguridad, lo que pasa por identificar cuándo se está frente a un accidente de trabajo y cuándo no.

En efecto, se debe tener presente, por una parte que, en el Derecho chileno se ha desatendido fundamentalmente a la determinación de los contornos del deber de seguridad, insistimos, desde la perspectiva de la prevención, pero ahora en dos ámbitos concretos: en primer término, en deslindarlo de los deberes específicos, es decir, de otras obligaciones específicas que se asocian a la prevención de riesgos (deberes de información, deberes de planificación) y, por lo mismo, al dilucidar su propio ámbito, conferir contenido propio al referido deber. Entre las obligaciones de prevención que deben ser deslindadas del deber de seguridad, consideramos que deben, al menos, ser consideradas.⁷² Ciertamente, el reglamento avanza en esta dirección y puede ser el comienzo de una regulación más general y armónica.

⁷² Un desarrollo de estos deberes, en PINTO, *El concepto de accidente de trabajo...*, cit. (n. 58), pp. 355 y ss. Un esbozo, para el Derecho chileno, en PINTO, *El problema del alcance...*, cit. (n. 44), pp. 390 y ss.

Hay dos deberes que tendrán particular importancia, especialmente a la luz del reglamento, para la delimitación del accidente de trabajo. Por un lado, el deber de evaluación de riesgos laborales. A través de la evaluación, se busca facilitar la localización de los riesgos, conseguir el éxito de las medidas preventivas, establecer las prioridades de actuación y comprobar que las medidas adoptadas en anteriores evaluaciones se cumplieron eficazmente.⁷³ En segundo lugar, el deber de información. Un correlato necesario al deber general de seguridad es el importante deber específico de información, que encuentra claro fundamento, por lo demás, en la buena fe contractual, es decir, en la conducta leal y correcta que los contratantes se deben entre sí, pero apreciados desde la óptica de la relación laboral, es decir, desde sujetos que se encuentran en planos de relación diferenciados en cuanto a su poder de negociación e información, que tendrá una particular importancia en el teletrabajo.

Por último, tanto la delimitación con el accidente doméstico, como la recepción de si concurre o no, en la especie, el accidente *in itinere*, son presupuestos previos e indispensables para la determinación del alcance que, en cada caso, tendrá el deber de seguridad del empleador.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel y CRISTÓBAL RONCERO, Rosario, *Nuevas tecnologías y tiempo de rabajo: el derecho a la desconexión tecnológica*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. III, 2017).
- ALONSO FABREGAT, María y CIFRE GALLEGO, Eva, *Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología*, en *Papeles del Psicólogo*, 83 (2002), pp. 55-61.
- AMBESI, Leonardo Jesús, *Tecnología, relaciones laborales y derecho del trabajo: acerca de la tensión entre la técnica y la persona*, en *Estudios Socio-Jurídicos*, 21 (2019) 1, pp. 245-266.
- BARAONA GONZÁLEZ, J., *La culpa de la víctima en los accidentes del trabajo: dogmática y jurisprudencia chilenas*, en Baraona González, J. y Zelaya Etchegaray, P. (editores), *La responsabilidad por accidentes del trabajo* (Santiago de Chile, Cuadernos de Extensión Jurídica, núm. 10, 2005).
- BARROS BOURIE, Enrique, *Tratado de Responsabilidad Extracontractual* (reimpresión 1ª edición, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2009).

⁷³ Para esta cuestión, véase IGARTUA MIRÓ, cit. (n. 45), p. 144.

- BELZUNEGUI ERASO, Ángel, *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración público*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, 1 (2008), pp. 129-148.
- BOADA-GRAU, Joan y FICAPAL-CUSI, Pilar, *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* (Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya, 2012).
- BORRAJO DACRUZ, E., *Fundamento de la protección por accidente de trabajo: balance y perspectiva. (Notas introductorias al estudio de la Ley de 1900)*, en Gonzalo González, B. y Nogueira Guastavino, M. (coord.), *Cien años de Seguridad Social* (Madrid, Fraternidad Muprespa, UNED, 2000).
- BOTTOS, Adriana, *Teletrabajo: su protección en el derecho laboral* (Buenos Aires, Cathedra Jurídica, 2008)
- BUIRA, Jordi, *El teletrabajo. Entre el mito y la realidad* (Barcelona, Editorial UOC, 2012).
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Las transformaciones del Trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico*, en *Revista de Derecho Universidad Austral de Chile*, 18 (2005), 1.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*, en *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 35 (2010), pp. 79-105.
- CARDONA RUBERT, María Belén, *Las relaciones laborales y el uso de de las tecnologías informáticas*, en *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, 1 (2003), pp. 157-173.
- CATAÑO RAMÍREZ, Sara y GÓMEZ RÚA, Natalia, *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*, en *CES Salud Pública*, 5 (2014), pp. 82-91.
- CERVILLA GARZÓN, María José y JOVER RAMÍREZ, Carmen, *Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3 (2015) 4, pp. 119-147.
- DÍAZ BERNARDO, Luis, *El teletrabajo y la seguridad y salud de los trabajadores: aplicación de la normativa específica en el domicilio del trabajador y la vigilancia y control de su cumplimiento*, en Acedo Penco, Ángel (director), *Estudios Jurídicos de aproximación del Derecho latinoamericano y europeo* (Madrid, Dykinson, 2014).
- DÍEZ SCHWERTER, José Luis, *La culpa del empresario por accidentes del trabajo: modernas tendencias jurisprudenciales*, en Baraona González, J. y Zelaya Etchegaray, P. (editores), *La responsabilidad por accidentes del trabajo* (Santiago de Chile, Cuadernos de Extensión Jurídica, Universidad de los Andes, 2005).

- FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M., *Los servicios de prevención. Régimen jurídico y estudio crítico del modelo normativo* (Granada, Comares, 2011).
- GAJARDO HARBOE, María Cristina, *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales* (Santiago, Thomson Reuters 2015).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Trabajo y Derecho* (Santiago, LegalPublishing, 2010).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *De la eficacia horizontal a la diagonal de derechos fundamentales en el contrato de trabajo: una perspectiva latinoamericana*, en *Latin American Legal Studies*, 3 (2018), pp. 1-28.
- GARCÍA-CAMINO BURGOS, Mercedes, *Teletrabajo y discapacidad* (Madrid, UNED, 2001).
- GARCÍA GONZÁLEZ, G. *Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España (1873-1907)* (Albacete, Bomarzo, 2008).
- GAUTHIER, Gustavo, *Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo*, en VV.AA. *A veinte años de la reforma jubilatoria. Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* (Colonia del Sacramento, 2016).
- GONZÁLEZ RAMÍREZ, María de los Reyes, *Sistemas de información para la empresa* (Alicante, Publicaciones Universidad de Alicante, 2001).
- HERNÁNIZ MÁRQUEZ, M., *Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Madrid, Imprenta Samarán, 1945).
- IGARTUA MIRÓ, M. T., *La obligación general de seguridad* (Valencia, Tirant lo Blanch, 2000).
- IRURETA URIARTE, Pedro, *Vigencia del principio de buena fe en el Derecho del Trabajo chileno*, en *Ius et Praxis*, 17 (2011) 2, pp. 133-188.
- JEFFERY, Mark, *Derecho del trabajo en la sociedad de la información*, en Peguera Poch, Miquel (coordinador), *Derecho y nuevas tecnologías* (Barcelona, Universitat Oberta de Catalunya, 2005).
- JIMÉNEZ RESTREPO, D., *La informalidad laboral en América Latina: ¿explicación estructuralista o institucionalista?*, en *Cuadernos de Economía*, 31 (2012) 58, pp. 113-143.
- LIZAMA PORTAL, Luis; UGARTE CATALDO, José Luis, *Subcontratación y Suministro de Trabajadores* (Santiago, LexisNexis, 2007).
- LLAMOSAS TRÁPAGA, Aida, *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación: una relación fructífera no exenta de dificultades* (Madrid, Dykinson, 2015).
- MARTÍN, Pedro, *Teletrabajo y comercio electrónico* (Madrid, Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, 2014).
- MELLA, Lourdes, *El teletrabajo en España: aspectos teóricos-prácticos de interés* (Madrid, La Ley, 2017).

- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, *Derecho y trabajo en la era digital: ¿revolución industrial 4.0 o economía sumergida 3.0?*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. III, 2017).
- MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo* (26ª edición, Madrid, Tecnos, 2005).
- MUÑOZ GARCÍA, Boris, *Uber, la subordinación y las fronteras del Derecho del Trabajo*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 9 (2018) 17, pp. 13-40.
- NÚÑEZ GONZÁLEZ, Cayetano, *Prevención de riesgos laborales en Chile. Alcance y contenido del artículo 184 del Código del Trabajo* (Santiago, Librotecnia, 2013).
- OJEDA AVILÉS, ALARCÓN CARACUEL, y RODRÍGUEZ RAMOS, *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995* (Pamplona, Aranzadi, 1996).
- OSIO HAVRILUK, Lubica, *Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina*, en *Revista Visión Gerencial*, 14 (2015) 2, pp. 410-426.
- PABLOS DE ESCOBAR, Laura, *Participación laboral femenina. Análisis de los factores determinantes. La importancia de la educación*, en VV.AA., *XI Encuentro de Economía Pública* (Madrid, 2004).
- PALOMEQUE LÓPEZ, M., *El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo*, en *AL*, núm. 4 (1994).
- PINTO SARMIENTO, Yenny, *Responsabilidad del empleador respecto de sus trabajadores y los subcontratados por los accidentes de trayecto*, en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 2 (2015).
- PINTO SARMIENTO, Yenny, *Negociación colectiva en el sector público en Chile*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 4 (2016) 3, pp. 144-161.
- PINTO SARMIENTO, Yenny, *Responsabilidad del Estado empleador respecto de los trabajadores subcontratados*, en Ella misma (coordinadora), *Problemáticas en torno a la subcontratación* (Santiago, Librotecnia, 2017).
- PINTO SARMIENTO, Yenny, *Aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos*, en *Cuaderno Jurídico y Político*, 3 (2017) 10.
- PINTO SARMIENTO, Yenny, *Responsabilidad de la empresa principal por accidentes de trayecto*, en *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 5 (2017) 2.
- PINTO SARMIENTO, Yenny, *Inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral*, *Revista de Derecho del Trabajo, Uruguay*, 22 (2019).
- PINTO SARMIENTO, Yenny, *El problema del alcance del deber de protección eficaz del empleador en Chile*, en Céspedes Muñoz, Carlos (director),

- Temas actuales de Derecho patrimonial* (Santiago, Thomson Reuters, 2019).
- PINTO SARMIENTO, Yenny, *El derecho de desconexión en el teletrabajo y salud laboral en tiempos de pandemia*, en Domínguez Montoya, Álvaro et al (coordinadores), *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile* (Santiago, Thomson Reuters, 2020).
- QUINTANILLA NAVARRO, Raquel, *El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. III, 2017).
- RASO DELGUE, J., *La economía virtual. Nuevos retos para el Derecho del Trabajo*, en *Revista de Derecho Laboral*, 59 (2016) 262, pp. 247-276.
- ROCHA SÁNCHEZ, Fernando, *La digitalización y el empleo decente en España. Retos y propuestas de actuación*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. III, 2017).
- RODRÍGUEZ MEJÍA, Marcela, *El teletrabajo en el mundo y Colombia*, en *Revista Gaceta Laboral*, vol. 13, núm. 1 (2007).
- RODRÍGUEZ REYES, Isaías, *Análisis jurídico a la figura del trabajo a distancia*, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 6 (2015) II, pp. 69-92.
- ROJAS MIÑO, Irene, *Manual de Derecho del Trabajo* (Santiago, LexisNexis, 2004).
- RUAY SAEZ, Franciso, *Teletrabajo y derechos fundamentales. En torno a la posibilidad de integrar un vacío normativo en Chile*, en *Revista de Direito do Trabalho. Número especial. Publicación Congreso Mundial Cielo Laboral*, Thomson Reuters (2019).
- RUIZ GODOY, Rodrigo, *El teletrabajo: hacia una nueva forma de trabajo en Chile*, en *Revista de Derecho Universidad San Sebastián*, 21 (2015).
- SÁEZ, Benjamín, *Emprendimiento y subsistencia: radiografía a los microemprendimientos en Chile* (Santiago, Fundación Sol, 2020).
- SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, *Trabajo y tecnología: cambios y desafíos para la Seguridad Social*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, II (2010).
- SELMA PENALVA, Alejandra, *El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas*, en *Temas Laborales*, 134 (2016).
- SEMPERE NAVARRO, A., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo* (3ª edición, Madrid, Civitas, 2001).

- SIERRA BENÍTEZ, Esperanza, *La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia*, en Núñez-Cortés Contreras, Pilar (directora), *La reforma laboral 2012. Su impacto en la economía y el empleo* (Madrid, Dykinson, 2013).
- THAYER A., William y NOVOA F., Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1980).
- TORTUERO PLAZA, J.L., *50 propuestas para racionalizar la maternidad y facilitar la conciliación laboral. Del permiso de paternidad obligatorio... al apoyo de las PYMES* (Pamplona, Thomson Civitas, 2006).
- TRILLO, Francisco, *Trabajo decente y economía digitalizada*, en VV.AA., *Conferencia nacional tripartita: el futuro del trabajo que queremos* (Madrid, OIT, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, vol. III, 2017).
- UGARTE CATALDO, José Luis, *El nuevo Derecho del Trabajo* (Santiago, LegalPublishing, 2007).
- UGARTE CATALDO, José Luis, *La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro*, en *Revista de Derecho Universidad Austral de Chile*, 20 (2007) 2, pp. 49-67.
- VÁSQUEZ TRESPALACIOS, E., y MARTÍNEZ HERRERA, E., *Políticas públicas en Seguridad Social para la protección de los trabajadores informales en Colombia*, en *Revista Gerenc. Polit. Salud*, Bogotá, 12 (2013) 24.
- VICENTE, M.T.; TORRES, A.; RAMÍREZ, M.V.; CAPDEVILLA, L., *El teletrabajo en salud laboral: aspectos médico-legales y laborales*, *Revista CES Derecho*, 9 (2018) 2, pp. 287-297.

JURISPRUDENCIA CITADA

- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Dictamen N° 1389/7, de 8 de abril de 2020.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Dictamen N° 74445-2021, de 10 de junio de 2021.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Dictamen N° 74893-2021, de 11 de junio de 2021.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, Ordinario 1124, de 16 de marzo de 2020.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, Dictamen 1161, de 18 de marzo de 2020.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, Dictamen 1598, de 8 de mayo de 2020.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL, Dictamen 2160, de 6 de julio de 2020.

SOBRE LA AUTORA

Profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Facultad de Derecho Universidad Católica de la Santísima Concepción. Doctora en Derecho por la Universidad de Deusto. Correo electrónico: ypinto@ucsc.cl. <https://orcid.org/0000-0001-8703-1958>.