



**INFORME DE EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE LA
LEY N°21.220 QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA**

23 DE ABRIL DE 2021



I. INTRODUCCIÓN

La Ley N°21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia (en adelante la “Ley”) fue publicada el 26 de marzo de 2020 y entró en vigencia el 01 de abril del mismo año. Tal como da cuenta el mensaje de la Ley, ésta busca reconocer la realidad actual en que las nuevas tecnologías han cobrado un importante rol, así como también el reciente cambio en la mentalidad de la sociedad y en los intereses de los ciudadanos. 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 trabajadores¹.

La Ley pretende recoger el anhelo de los trabajadores chilenos de mayor libertad y adaptabilidad para trabajar y ser innovadores en la materia, acercándose al estándar de países desarrollados y países de la región con realidades similares a la chilena. Para ello, la Ley incorpora a nuestra legislación la posibilidad de que trabajador y empleador pacten al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, esto es, que los servicios se presten, total o parcialmente, desde el domicilio del trabajador u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

En este sentido, se debe tener en consideración que antes de la entrada en vigencia de la Ley, nuestra legislación reconocía someramente el trabajo a distancia en el artículo 22 del Código del Trabajo, estableciendo simplemente que los trabajadores que prestaran servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, se encontrarían excluidos de la limitación general de jornada laboral. Dicho reconocimiento no constituía, sin embargo, una regulación orgánica del trabajo a distancia o teletrabajo que otorgara seguridad y certeza a las partes a este respecto.

Pues bien, habiendo transcurrido un año desde la entrada en vigencia de la Ley, el presente informe viene a dar cumplimiento al mandato legal que esta misma dispone de que transcurrido un año de su entrada en vigencia, el Consejo Superior Laboral emita un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de otros análisis periódicos que realice, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.

Al respecto, parece oportuno destacar que la implementación y aplicación de la Ley ha ocurrido en un contexto fuertemente marcado por la pandemia a causa del COVID-19, lo que ciertamente ha de ser considerado en la evaluación. Así, si bien la Ley entró en vigencia en un contexto de pandemia,

¹ Mensaje Ley, Boletín N°12.008-13 disponible en <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12518&prmBOLETIN=12008-13>



ésta fue pensada mucho antes, en un contexto de normalidad. Es más, la Ley inició su tramitación legislativa en el mes de agosto del año 2018 cuando la realidad era completamente distinta y no existía indicio alguno de la pandemia que hoy enfrentamos. De esta forma, si bien la Ley ha sido una importante herramienta para trabajadores y empleadores a la hora de enfrentar la pandemia, ésta no fue pensada como una política pública destinada específicamente a ello, lo cual podría influir al momento de evaluar su implementación, porcentaje de uso y el cumplimiento de los objetivos para los cuales la Ley fue inicialmente planteada.



II. OBJETIVOS DE LA LEY

A efectos de poder realizar una adecuada evaluación de la implementación y aplicación de la Ley, parece relevante considerar cuáles fueron los objetivos tenidos a la vista para su elaboración. Así, a continuación, se resumen los objetivos planteados en el mensaje de la Ley.

- 1. Modernización:** La legislación laboral tiene un importante desafío: adaptarse a la nueva realidad del mercado, las necesidades y motivaciones de los trabajadores; y, a la vez, generar nuevas oportunidades laborales, de manera tal de no quedar atrás respecto de los avances en el mercado laboral. En resumen, aprovechar el uso de las nuevas tecnologías para mejorar la calidad de vida de las personas.
- 2. Incorporación al mercado laboral:** La Ley busca que los trabajadores puedan trabajar desde sus hogares u otro lugar diferente a las dependencias de la empresa, por lo que con ello se pretende entregar la posibilidad de ingresar al mercado laboral a personas que por distintas razones, han enfrentado más dificultades para ingresar a la fuerza de trabajo, como son las personas que viven en zonas alejadas de centros urbanos, personas con discapacidad, adultos mayores, personas que tengan responsabilidades familiares (cuidado de hijos, adultos mayores, entre otros), jóvenes que deben compatibilizar el trabajo con sus estudios, entre otros segmentos de la población que tienen la necesidad imperiosa de que existan modalidades de trabajo debidamente reguladas que se adapten de mejor manera a sus necesidades particulares.
- 3. Corresponsabilidad parental:** El trabajo a distancia busca que tanto hombres como mujeres puedan participar de forma activa en las responsabilidades del hogar, el cuidado de los hijos y de otros miembros de la familia. Este contrato especial de trabajo entrega la posibilidad de adecuar los horarios de trabajo a las necesidades de cada trabajador, permitiendo que tanto hombres como mujeres tengan una mayor presencia familiar sin descuidar el desarrollo profesional.
- 4. Empleo sustentable:** La posibilidad de trabajar desde el hogar u otro lugar cercano a éste, sin necesidad de concurrir a las instalaciones del empleador, contribuirá a descongestionar y descontaminar las ciudades, así como también puede significar una disminución considerable en los tiempos de traslado del trabajador, permitiendo un uso eficiente del tiempo, un menor gasto en transporte y un menor impacto al medioambiente.
- 5. Protección laboral:** La Ley pretende generar medidas de flexibilidad laboral que mejoren la calidad de vida y permitan la conciliación laboral y familiar, pero sin poner en riesgo la protección de los derechos de los trabajadores.



III. CONTENIDO DE LA LEY

Con el objeto de tener claridad sobre la Ley en análisis a continuación expondremos el contenido de la misma.

1. **Concepto de trabajo a distancia y teletrabajo:** La Ley establece en su artículo 152 quáter G que las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

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.

2. **Modalidades de trabajo a distancia según lugar:** La regla general es que las partes determinen el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.

Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Cabe señalar, además, que siempre se permitirá combinar tiempos de trabajo presencial y de trabajo a distancia; o bien pactar solo trabajo a distancia.

3. **Reversibilidad:** Tal como señala el artículo 152 quáter I de la Ley, en caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

Si la relación laboral se inició en la modalidad de trabajo a distancia, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.



4. Jornada:

- a) **Combinación de tiempos de trabajo a distancia y trabajo presencial:** La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

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

- b) **Regla general en materia de jornada:** El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo, con las excepciones y modalidades establecidas específicamente en la Ley.
- c) **Sistema de registro de asistencia:** El empleador deberá implementar un sistema fidedigno de registro de cumplimiento de la jornada de trabajo.
- d) **Libre distribución de jornada según naturaleza de las funciones:** Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero del Código del Trabajo.
- e) **Exención de jornada en teletrabajo:** Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.
- f) **Derecho a desconexión:** Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.



5. **Contenido del contrato de trabajo:** Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo aplicables a todo tipo de contrato de trabajo, el contrato de los trabajadores a distancia deberá contener lo siguiente:
- a) Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
 - b) El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente el lugar dónde ejercerá sus funciones, si así lo permite la naturaleza de las mismas, de lo que deberá dejarse constancia expresa en el contrato.
 - c) El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio del derecho a reversibilidad.
 - d) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
 - e) La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
 - f) El tiempo de desconexión.
6. **Herramientas de trabajo:** Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.
7. **Gastos:** Los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.
8. **Seguridad, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:**
- a) **Reglamento sobre condiciones específicas de seguridad y salud:** Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores a distancia serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuyo contenido se revisará en detalle más adelante.



- b) **Comunicación sobre las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir:** En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- c) **Ingreso al domicilio en que se prestan los servicios a distancia:** En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo y demás normas vigentes sobre la materia.

En cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

- d) **Información de riesgos, medidas preventivas y medios de trabajo correctos:** 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.
- e) **Capacitación en materia de medidas de seguridad y salud:** 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.



9. Derechos individuales y colectivos:

a) **Aplicación general de derechos individuales y colectivos a trabajadores a distancia:**

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en la Ley.

b) Imposibilidad de causar menoscabo a trabajadores a distancia: En ningún caso los pactos de trabajo a distancia podrán implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

c) Información sobre existencia de sindicatos: El empleador deberá 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 que da cuenta al empleador sobre la constitución del sindicato establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo.

d) Ingreso a instalaciones de la empresa y actividades colectivas por parte del trabajador a distancia: El trabajador a distancia siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

10. Fiscalización por parte de la autoridad: Dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.



IV. IMPLEMENTACIÓN

1. Implementación administrativa de la Ley

En el presente capítulo, el Consejo analizará el proceso de implementación administrativa de la Ley. De esta forma, se abordarán los distintos actos de implementación administrativa que emanan de la propia Ley, como son el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que exige dictar el inciso primero del artículo 152 quáter M de la Ley, así como los dictámenes y ordinarios de la Dirección del Trabajo y las circulares de la Superintendencia de Seguridad Social.

A. Reglamento de la Ley

De conformidad a lo establecido en el artículo 152 quáter M de la Ley, las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores a distancia serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Dicho reglamento debía adecuarse a los principios y condiciones de la Ley N° 16.744 y dictarse en el plazo de 30 días contado desde la publicación de la Ley. Así las cosas, el referido reglamento fue dictado mediante el Decreto Supremo N°18 del 23 de abril del 2020, el cual entró en vigencia el 02 de octubre del mismo año (en adelante el “Reglamento”).

a) Aspectos generales del Reglamento

i. Alcance del deber de protección del empleador respecto de trabajadores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo: gestionar la prevención de los riesgos laborales. El Reglamento destaca el deber de protección del empleador establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, reiterando el concepto fundamental de la seguridad y salud en el trabajo, en cuanto a que se deben tomar por parte del empleador, todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, lo que se extiende reforzadamente a aquellos que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. En la misma línea, el Reglamento establece, como parte del deber general de protección, la obligación del empleador de gestionar la prevención de los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

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

iii. Normas supletorias del Reglamento: En todo aquello que no esté regulado expresamente por el Reglamento, se aplica supletoriamente lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales



Básicas en los Lugares de Trabajo; y los Protocolos de Vigilancia de la exposición a factores de riesgo para la salud de los trabajadores que dicte el Ministerio de Salud y que sean aplicables a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

b) Obligaciones de gestión de los riesgos laborales de la empresa respecto de los trabajadores en modalidad a distancia o teletrabajo

Conforme sean las características del lugar a desarrollar el trabajo a distancia o teletrabajo, ya sea este el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador estará obligado a:

i. Proporcionar el instrumento de autoevaluación al trabajador para que proceda a identificar y evaluar especialmente:

- Las condiciones ambientales y ergonómicas y evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales.
- La naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran.
- El instrumento de autoevaluación será entregado a los trabajadores una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, quienes tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores.

ii. Confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo:

- El empleador deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Dicha matriz deberá revisarse al menos anualmente.
- La matriz se confeccionará considerando el instrumento de autoevaluación de riesgos que completa el trabajador (este instrumento deberá ser puesto a disposición del empleador por el organismo administrador del seguro de la Ley Nº 16.744, para que el primero lo entregue al trabajador para su llenado).
- El plazo del empleador para confeccionar la matriz es de máximo 30 días contados desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación completado por el trabajador,
- El plazo del empleador para informar al organismo administrador del seguro de la Ley Nº 16.744, una vez confeccionada la matriz de riesgos, es de 3 días contados desde su confección.
- Excepción de la obligación de confeccionar una matriz de riesgos, cuando es el trabajador el que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones. Con todo, igualmente el empleador deberá comunicar al trabajador (derecho a saber), sobre:
 - Los riesgos inherentes a las tareas encomendadas.



- Las medidas de prevención que deben observarse.
- Los requisitos mínimos de seguridad que, para ejecución de tales labores, sea necesario considerar en la determinación de los lugares de trabajo escogidos.

iii. **Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador** las condiciones de seguridad y salud del trabajo que el puesto de trabajo debe cumplir, de acuerdo a la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos.

iv. **Confeccionar un programa preventivo**

Con el objeto de gestionar adecuadamente los riesgos a los que están expuestos los trabajadores a distancia o teletrabajo, y a partir de la información recogida tanto de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos como del instrumento de evaluación, se hace indispensable que el empleador elabore un documento estructurado que contenga las acciones preventivas que ejecutará durante un período determinado, estableciendo el reglamento el contenido mínimo de este programa:

- La adopción de medidas preventivas y correctivas, que deberán implementarse, teniendo en consideración para ello el siguiente orden de prelación:
 - Eliminar los riesgos;
 - Controlar los riesgos en su fuente;
 - Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
 - En tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.
 - Capacitación de los trabajadores sobre las obligaciones que le asisten en la implementación de las medidas preventivas (Ej: capacitación sobre el manejo manual de carga, utilización de herramientas de trabajo, técnicas de prevención de riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, entre otros).
 - Plazo de ejecución de las medidas, considerando aquellas de ejecución inmediata.
 - Indicar aquellas medidas que le corresponderán implementar a los trabajadores.
 - Medidas de control y vigilancia para el cumplimiento del programa preventivo, indicando la periodicidad de los controles.
 - Considerar las medidas prescritas por los organismos administradores del seguro de la Ley Nº 16.744.
- **Plazo para su confección.** Dentro de los 15 días siguientes a la confección de la matriz de peligros, aun cuando se encuentre pendiente la revisión de la matriz por parte del organismo administrador del seguro de la Ley Nº 16.744, debiendo éste ser evaluado anualmente.



- **Uso de elementos de protección personal en el marco del programa preventivo.** El empleador debe, en caso de que el programa preventivo contemple el uso de elementos de protección personal, establecer normas especiales sobre uso de estos dispositivos:
 - Una vez evaluados los riesgos, el empleador deberá proporcionar los equipos y elementos de protección personal adecuados.
 - No puede, en caso alguno, cobrarles a los trabajadores su valor.
 - Los elementos de protección personal deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.
 - Capacitación sobre el correcto uso de los elementos de protección personal.

v. Incorporación de cláusulas especiales en el reglamento interno de la empresa. El empleador deberá establecer en el reglamento interno de la empresa, las siguientes cláusulas en materia de trabajo a distancia y teletrabajo:

- La prohibición de ejecutar labores bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas.
- Las medidas para el control del programa preventivo.
- El procedimiento de visita al lugar de trabajo por empleador y el organismo administrador de la Ley N° 16.744, y la obligación de fundar la negativa de la visita por parte del trabajador.
- La obligación de completar el instrumento de autoevaluación y la veracidad de la información que el trabajador proporcione.
- La obligación del trabajador de implementar y cumplir medidas establecidas en el programa y las indicadas por el organismo administrador.

vi. Obligación de informar riesgos laborales o derecho a saber con anterioridad al inicio de las labores. El inciso segundo del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo contempla que previo al inicio de las labores a distancia y teletrabajo, el empleador debe informar por escrito al trabajador, conforme al Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, ya sea que se trate de trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador.

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

- Características **mínimas que debe reunir el lugar de trabajo** en que se ejecutarán las labores:



- Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
- **Organización del tiempo de trabajo:** pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.
- **Características de los productos que se manipularán,** forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
- **Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas:** riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.
- **Prestaciones del seguro de la Ley Nº 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.**

vii. Capacitación de los trabajadores en trabajo a distancia y teletrabajo

Durante la ejecución de las labores convenidas en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador debe efectuar las capacitaciones previstas en el programa preventivo, con la periodicidad que en éste se defina, las cuales no deben exceder de dos años, debiendo el empleador capacitar al trabajador sobre las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo implementadas. Dicha capacitación puede ser presencial o a distancia, y de un mínimo de 8 horas. La capacitación la puede efectuar el empleador directamente o con la asistencia técnica del organismo administrador (artículo 9 del Reglamento).

Contenido de la capacitación:

- (i) Factores de riesgo presentes en el lugar donde se realizan las labores.
- (ii) Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como riesgos ergonómicos y organizacionales; el uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.



- (iii) Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que se ejecute.

viii. Normas especiales sobre el control del cumplimiento del programa preventivo

- Será obligación del empleador realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
- El empleador debe disponer en el programa preventivo la periodicidad de las medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, tales como inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, inspecciones 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.
- También el empleador puede requerir a su organismo administrador del seguro de la ley N°16.744 que informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Dicho organismo deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos. Si el organismo administrador del seguro de la ley N°16.744 constata que las condiciones ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias.
- La asistencia técnica antes indicada, se deberá regir por las instrucciones que al efecto imparta Superintendencia de Seguridad Social, contenidas en el LIBRO I. TÍTULO III. Letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. SUSESO.

ix. **Prohibición del empleador de solicitar al trabajador a distancia determinadas acciones**, como la manipulación, procesamiento, almacenamiento o la ejecución de labores que impliquen la exposición a sustancias peligrosas.

c) **Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores**

i. El trabajador que ejecute labores sujeto a modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, además de deber cumplir con las obligaciones establecidas en el programa preventivo, tiene la obligación de observar una conducta de cuidado de seguridad y salud en el trabajo para la correcta implementación de las medidas de prevención de riesgos definidas por el empleador. Así, el trabajador debe procurar evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.



ii. Al trabajador le está prohibido ejecutar labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

iii. El trabajador debe colaborar completando verazmente la autoevaluación de riesgos y hacer la entrega de la misma al empleador en los plazos establecidos. El incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador, podrá ser sancionada de acuerdo a lo señalado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

iv. El trabajador debe facilitar las visitas al lugar de trabajo del empleador y del organismo administrador del seguro de la ley N°16.744 en el marco de la gestión de prevención de riesgos laborales. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al organismo administrador del seguro de la ley N°16.744, 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 orden, higiene y seguridad la empresa.

d) Obligaciones de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744

El organismo administrador del seguro de la ley N°16.744 deberá:

i. Poner a disposición de las entidades empleadoras un instrumento de autoevaluación de riesgos dentro de un plazo no superior a 5 días desde que tomen conocimiento que uno o más de sus trabajadores se desempeñan o desempeñarán mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual será entregado a los trabajadores una vez iniciada esta modalidad de trabajo, quienes tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores.

ii. Otorgar asistencia técnica para la confección y evaluación de la matriz de riesgos.

iii. Otorgar la capacitación a los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando sea requerido por el empleador, debiendo emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de los trabajadores.

iv. Acudir al domicilio del trabajador y acceder a éste previa autorización del trabajador, en los casos que el empleador le hubiera solicitado verificar si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas.

v. Prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere constatado cuando las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia y teletrabajo, pongan en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador.



e) Respaldo documental de la gestión preventiva

El empleador debe contar con respaldo documental de toda la información y medidas implementadas que se vinculen con la gestión preventiva de los riesgos laborales, y mantenerla en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva.

f) Requisitos y condiciones del ingreso al lugar en el que se prestan servicios a distancia y teletrabajo por parte del empleador

i. 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 del cumplimiento del programa preventivo, requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda.

ii. El empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley Nº 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas.

g) Ejercicio de las potestades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo en el domicilio del trabajador

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

h) Cobertura frente a los accidentes laborales y enfermedades profesionales de los trabajadores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

Los aspectos procedimentales en esta materia se sujetarán a lo establecido por la Superintendencia de Seguridad Social en el Libro III del Compendio de Normas del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, sobre denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes.

i) Fiscalización y vigencia del reglamento

La inspección, fiscalización y sanciones a las infracciones del Reglamento serán efectuadas por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social y a otros servicios del Estado, en virtud de las leyes que los rijan.



B. Dictámenes de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo tiene entre sus funciones fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo. En consecuencia, en este acápite se resumirán brevemente los distintos dictámenes y ordinarios que ha emitido el servicio en relación a la Ley.

- a) **Dictamen N°1389/007, de 8 de abril de 2020:** fija el sentido y alcance de la Ley en términos generales, detallando cada una de las materias incorporadas por ésta al Código del Trabajo, tales como, el concepto de trabajo a distancia y teletrabajo; la irrenunciabilidad de derechos laborales y prohibición de menoscabo; las alternativas de lugar en que se prestarán servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo; las alternativas de jornada de trabajo; la aplicación de las normas sobre derechos fundamentales; el derecho a descanso y desconexión; la obligación del empleador de proveer las condiciones para la prestación de servicios a distancia y el teletrabajo; el deber general de protección del empleador en el marco de la prestación de servicios a distancia y teletrabajo; los contenidos mínimos del contrato de trabajo a distancia y el contrato de teletrabajo; el derecho de reversibilidad de las modalidades de contrato de trabajo a distancia y teletrabajo; el registro y fiscalización de los contratos de trabajo a distancia y teletrabajo y la vigencia de la Ley. El contenido del Dictamen se puede encontrar en el link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118503.html>
- b) **Dictamen N°1884/014, de 11 de junio de 2020:** Establece la exigibilidad del derecho de sala cuna en el marco de teletrabajo o trabajo a distancia, y la procedencia del cumplimiento mediante un bono compensatorio. Agrega, además, que la madre trabajadora que preste servicios y se encuentre dentro de los presupuestos del artículo 203 del Código del Trabajo, en el marco de la presente emergencia sanitaria, mantiene el derecho a que el empleador provea la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo las alternativas referidas en el mismo dictamen en las actuales circunstancias, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, considerando el carácter irrenunciable del derecho de sala cuna y la necesidad de resguardar la salud del menor.

El contenido del Dictamen se puede encontrar en el link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118887.html>

- c) **Dictamen N°2268/018, de 4 de agosto de 2020:** Regula la aplicabilidad de la Ley a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo por responsabilidades familiares, establecidos en el artículo 376 del Código del Trabajo. En efecto, el dictamen dispone que dichos pactos deberán necesariamente considerar los derechos establecidos por la Ley, teniendo en cuenta que los derechos establecidos por leyes laborales son irrenunciables. Lo anteriormente señalado, sin perjuicio de algunas prevenciones que formula el dictamen en cuanto al derecho a reversibilidad y las menciones mínimas del contrato de trabajo. El contenido del



Dictamen se puede encontrar en el link: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-119120_recurso_pdf.pdf

- d) **Dictamen N°3079/031, de 16 de noviembre de 2020:** Refuerza la idea de que las partes están facultadas para combinar tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, con tiempos de trabajo fuera de ella. Con todo, hace presente que no resulta posible combinar en una misma semana tiempos de trabajo presencial sujetos al cumplimiento de una jornada de trabajo con tiempos de trabajo a distancia exentos del cumplimiento de dicha jornada. Sin embargo, establece la posibilidad de que un trabajador que presta servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia pueda trabajar combinando periodos sujetos a límite de jornada laboral y excluido de dicho límite, siempre que la combinación de trabajo presencial y remoto se realice en semanas distintas. El contenido del Dictamen se puede encontrar en el link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119318.html>
- e) **Dictamen N°258/008, de 22 de enero de 2021:** Determina el alcance y extensión del artículo 152 quáter L, relativo a la obligación del empleador de proporcionar los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal; así como también, a la obligación del empleador de asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos. Adicionalmente, se refiere a la posibilidad de poner término o modificar la asignación de colación pactada con anterioridad al inicio del trabajo a distancia o teletrabajo, estableciendo que, dada su naturaleza contractual, su otorgamiento debe efectuarse en los términos acordados en el contrato o anexo, por lo que su terminación o modificación requerirá siempre de la manifestación escrita de la voluntad de las partes. Asimismo, el dictamen aclara que, en el caso de los teletrabajadores excluidos del límite de jornada, las partes no se encuentran obligadas a indicar en el contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el numeral 4) del artículo 152 quáter K del Código del Trabajo, los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador. Finalmente, se pronuncia sobre la forma en que debe ejercerse el derecho a desconexión respecto de los trabajadores que distribuyen libremente su jornada y aquellos que se encuentran excluidos de la limitación de jornada. El contenido del Dictamen se puede encontrar en el link: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-119588_recurso_pdf.pdf
- f) **Ordinario N°1514, de 28 de abril de 2020:** El dictamen establece que la sola circunstancia de prestar servicios fuera del local del establecimiento no constituye, por sí mismo, un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un trabajador, o su desempeño laboral, siempre que el trabajador esté sujeto a cumplimiento de jornada de trabajo; por lo que la utilización de algún mecanismo que permita al empleador conocer el horario en que los trabajadores cumplen sus funciones, podría hacer presumir la sujeción a jornada de trabajo, obligando al empleador, en su caso, a dar cumplimiento a las normas que regulan la jornada



de trabajo y descansos.. El contenido del Ordinario se puede encontrar en el link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118629.html>

- g) **Ordinario N°1515, de 28 de abril de 2020:** Establece que los sistemas de registro y control de asistencia pueden ser administrados por un tercero, por lo que no existe inconveniente para que los empleadores contraten empresas prestadoras de servicios de registro y control de asistencia de tipo computacional. Asimismo, establece que la sola circunstancia de prestar servicio fuera del local del establecimiento no constituye, por sí mismo, un obstáculo para controlar la asistencia y horas de trabajo de un dependiente, siempre que el trabajador esté sujeto a cumplimiento de jornada de trabajo; por lo que la utilización de algún mecanismo que permita al empleador conocer el horario en que los trabajadores cumplen sus funciones, podría hacer presumir la sujeción a jornada de trabajo, obligando al empleador, en su caso, a dar cumplimiento a las normas que regulan la jornada de trabajo y descanso. El contenido del Ordinario se puede encontrar en el link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118630.html>
- h) **Ordinario N°3153, de 19 de noviembre de 2020:** En línea con el Dictamen N°1884/014, de 11 de junio de 2020, el presente dictamen establece la procedencia de otorgar el beneficio de sala cuna en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia. El contenido del Ordinario se puede encontrar en el link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119367.html>
- i) **Ordinario N°2454, de 03 de septiembre de 2020:** En línea con el Dictamen N°2268/018, de 4 de agosto de 2020, este dictamen establece que resulta exigible el cumplimiento de la obligación de registro regulada en el artículo 152 quáter O del Código del Trabajo, en caso de acordarse la modalidad de trabajo a distancia a través de un pacto de condiciones especiales de trabajo por responsabilidades familiares. El contenido del Ordinario se puede encontrar en el link: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-119190_recurso_pdf.pdf
- j) **Ordinario N°2068, de 6 de julio de 2020:** En línea con el Dictamen N°1884/014, de 11 de junio de 2020, el dictamen en comento establece la procedencia de otorgar el beneficio de sala cuna en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia. El contenido del Ordinario se puede encontrar en el link: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-119048_recurso_pdf.pdf
- k) **Ordinario N°78, de 11 de enero de 2021:** En línea con el Dictamen N°1884/014, de 11 de junio de 2020, el presente dictamen establece la procedencia de otorgar el beneficio de sala cuna en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia, lo que, no siendo posible de cumplir bajo las alternativas referidas en el artículo 203 del Código del Trabajo en el marco de la actual contingencia sanitaria, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, considerando el carácter irrenunciable del derecho de sala cuna y la necesidad de resguardar la salud del menor. El contenido del Ordinario se puede encontrar en el link: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-119525_recurso_pdf.pdf



- l) **Ordinario N°291, de 25 de enero de 2021:** Establece la improcedencia de que la Dirección del Trabajo se pronuncie sobre la situación de un trabajador de la Corporación Municipal de Conchalí, a quien supuestamente se le habría impuesto de manera unilateral un anexo de contrato de trabajo a distancia, por ser materia entregada a tribunales. El contenido del Ordinario se puede encontrar en el link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119657.html>
- m) **Ordinario N°297, de 25 de enero de 2021:** Establece la improcedencia de que la Dirección del Trabajo se pronuncie sobre la situación de algunos trabajadores a distancia o teletrabajadores a quienes se le habría cesado de manera unilateral el beneficio de colación por parte del empleador, por estar la materia entregada a tribunales. El contenido del Ordinario se puede encontrar en el link: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-search.php?q=titulo%20hl1%3D297%26rango1_pnid_2294%3D2021-01-25%26rango2_pnid_2294%3D2021-03-04
- n) **Ordinario N°302, de 26 de enero de 2021:** Se pronuncia sobre la posibilidad de que un funcionario de la atención primaria de salud municipal pueda acogerse a régimen de teletrabajo o trabajo a distancia. El contenido del Ordinario se puede encontrar en el link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119664.html>
- o) **Ordinario N°356, de 01 de febrero de 2021:** En línea con el Dictamen N°1884/014, de 11 de junio de 2020, este dictamen establece la procedencia de otorgar el beneficio de sala cuna en el marco del teletrabajo o trabajo a distancia, lo que, no siendo posible de cumplir bajo las alternativas referidas en el artículo 203 del Código del Trabajo en el marco de la actual contingencia sanitaria, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, considerando el carácter irrenunciable del derecho de sala cuna y la necesidad de resguardar la salud del menor. El contenido del Ordinario se puede encontrar en el link: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-119678.html>

C. Circulares de la Superintendencia de Seguridad Social

Tal como se señaló anteriormente, el Reglamento otorga ciertas competencias a la Superintendencia de Seguridad Social ("SUSESO") en cuanto a impartir instrucciones a los organismos administradores del seguro de la ley N°16.744 respecto del rol que estos tienen en la implementación de la Ley y el Reglamento. Adicionalmente, la SUSESO es el organismo encargado de interpretar la normativa de seguridad social. A continuación, se resumen brevemente las principales instrucciones que ha emitido la SUSESO en relación a la Ley y el Reglamento.

- a) **Circular N°3.532, de 4 de septiembre de 2020, que imparte instrucciones respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.** En esta circular se establecen las obligaciones de los organismos administradores del seguro de la ley N°16.744 en la materia, tales como, la de prescribir a las entidades empleadoras, cuando tomen conocimiento que uno o más de sus trabajadores se desempeñan o



desempeñarán trabajo a distancia o teletrabajo, que ejecuten las acciones y elaboren los instrumentos que el Reglamento les exige; poner a disposición de los empleadores un modelo de instrumento de autoevaluación de riesgos y un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, un formato de programa preventivo y una guía para la elaboración de ambos instrumentos; revisar la señalada matriz y prescribir las medidas preventivas pertinentes; y poner a disposición del empleador cursos de capacitación dirigidos a estos trabajadores. Por su parte, se instruye sobre la calificación del origen, común o laboral, de los accidentes y enfermedades que afecten a uno de estos trabajadores, entre otras materias. El contenido de la circular se puede encontrar en el link:

<https://www.suseso.cl/612/w3-article-602215.html>.

- b) **Oficio N°3.049, de 1 de octubre de 2020, que complementa las instrucciones de la Circular N°3.532.** Se precisa que el organismo administrador del seguro de la ley N°16.744 debe otorgar la asistencia técnica a las empresas cuando tome conocimiento de la existencia de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, lo que puede ocurrir en forma previa a que la Dirección del Trabajo les notifique su registro; se señalan las capacitaciones que deben realizar a petición de los empleadores; se informa y adjunta el “Instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo” que deben poner a disposición de los empleadores y, el diagrama de flujo con los plazos y responsabilidades de los actores que intervienen en el proceso de identificación y evaluación de riesgos, que deben incorporar en el material informativo dirigido a sus entidades empleadoras, entre otros aspectos. El contenido del oficio se puede encontrar en el link: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-605348.html>.
- c) **Circular N°3.572, de 15 de enero de 2021, que modifica y complementa instrucciones sobre los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.** En esta circular se recogen las instrucciones e instrumentos señalados en el ya citado Oficio N°3.049, para su incorporación en el “Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, y se precisan los criterios de calificación de los accidentes ocurridos en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo. El contenido de la circular se puede encontrar en el link: https://www.suseso.cl/612/articles-619437_archivo_01.pdf.

Cabe señalar que, las principales instrucciones contenidas en las circulares y en el oficio antes señalado, se encuentran compiladas en la Letra D. Situación de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, del Título III. Personas protegidas o cubiertas, del Libro I. Descripción General del Seguro, del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, disponible en la página web de esta Superintendencia, www.suseso.cl, al que se puede acceder en el link: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>



2. Implementación práctica de la Ley

Tal como se mencionó anteriormente, la implementación y aplicación de la Ley ha ocurrido en un contexto fuertemente marcado por la pandemia a causa del COVID-19, lo que dificulta cuantificar el cumplimiento de los objetivos para los cuales la Ley fue inicialmente creada.

En Chile existe escasa información respecto del uso del trabajo a distancia. Para intentar medir el uso de esta modalidad de trabajo, se usó la información de la Encuesta Nacional de Empleo (“ENE”) y del módulo Covid-19 de la Encuesta de Remuneraciones y costo de la mano de obra, ambas del Instituto Nacional de Estadísticas, junto con otros estudios cuantitativos y cualitativos que se han desarrollado para intentar medir el uso de esta modalidad de trabajo.

Posteriormente, se analizarán los datos administrativos de la Dirección del Trabajo que muestran los contratos que se han registrado en el contexto de esta ley.

3. Estadísticas sobre la utilización de la Ley en encuestas

Actualmente no existen estándares internacionales para medir estadísticamente el trabajo a distancia, y los países están usando diferentes conceptos de manera indistinta. La Organización Internacional del Trabajo elaboró una guía² para definir y medir 4 conceptos relacionados, pero con pequeñas diferencias: trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo desde el hogar y trabajo basado en el domicilio.

El trabajo a distancia o trabajo remoto puede describirse como situaciones en las que el trabajo se realiza total o parcialmente en un sitio de trabajo alternativo que no sea el lugar de trabajo predeterminado. Por su parte, el teletrabajo, es una subcategoría del trabajo remoto, que incluye a los trabajadores que usan la tecnología de la información y comunicaciones para realizar el trabajo remotamente.

El trabajo en el hogar se refiere al trabajo que se realiza total o parcialmente dentro de la residencia del trabajador. Por su parte, los trabajadores basados en el domicilio son una subcategoría del trabajo en el hogar y se definen como trabajadores cuyo lugar principal de trabajo es su propio hogar, es decir, aquellos que generalmente realizan su trabajo en el hogar.

² Organización Internacional del Trabajo, 2020. COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio



a) Trabajadores en la modalidad de trabajo a distancia de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo

La Encuesta Nacional de Empleo no contempla como pregunta si los encuestados prestan servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Sin embargo, se pregunta a los encuestados dónde realizaron principalmente sus tareas en la semana de referencia³, permitiendo obtener una aproximación del número de trabajadores que usaron principalmente⁴ la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo durante la semana de referencia.

En la tabla 1 se observa la distribución de trabajadores asalariados de acuerdo a dónde realizaron principalmente sus tareas en la semana de referencia, de acuerdo a la ENE del trimestre móvil diciembre -febrero 2021⁵.

En total son 4.901.116 las personas que trabajan asalariadamente en el sector privado, de las cuales 460.509 personas, equivalentes al 9,4% del total, trabajaron desde su hogar, en una oficina, local, taller o fábrica anexa a su hogar, o en instalaciones u oficinas propias, es decir, realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo.

Asimismo, en total hay 1.117.239 trabajadores asalariados en el sector público, de los cuales 172.267 trabajadores, lo que equivale al 15,4% del total, trabajaron desde su hogar o en instalaciones u oficinas propias, es decir, que realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo.

Cabe destacar que, desde la llegada de la pandemia a Chile, ha aumentado de manera importante el número de ocupados ausentes, categoría en la que se encuentran los trabajadores acogidos a la Ley de Protección al Empleo. En el trimestre diciembre-febrero 2021, había 630.677 trabajadores

³ Para identificar a las personas que realizan trabajo a distancia o teletrabajo se enfrenta el problema de que la encuesta no permite identificar cuál es el lugar predeterminado de trabajo de las personas. De esta manera, para poder identificarlos, se siguió la guía de la OIT “Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work”, la que señala que, en el caso de los trabajadores dependientes, para identificar a aquellos que realizan trabajo a distancia o teletrabajo, se debe considerar a las personas que trabajaron en un lugar distinto a: (i) los locales, instalaciones o sitios de la unidad económica de la que depende el trabajador; (ii) las instalaciones o sitios del cliente de la unidad económica de la que depende el trabajador; o (iii) un espacio público, si la naturaleza de los deberes significa que deben llevarse a cabo en un espacio público.

⁴ Un segundo problema que se enfrenta para identificar a las personas que realizan trabajo a distancia o teletrabajo, es que la encuesta no entrega información sobre la frecuencia con que los trabajadores realizaron sus tareas en un sitio de trabajo alternativo a su lugar de trabajo predeterminado, solo se pregunta dónde desarrollaron principalmente sus tareas durante la semana de referencia. De esta manera, la encuesta permite obtener una aproximación del número de personas que desarrollaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo durante la semana de referencia, dejando fuera a aquellas personas que realizaron trabajo a distancia o teletrabajo ocasionalmente o regularmente, pero no principalmente.

⁵ Nos referiremos como “trimestre diciembre-febrero 2021” al trimestre conformado por los meses diciembre 2020, enero 2021 y febrero 2021.

asalariados del sector privado y 263.128 trabajadores asalariados del sector público en la categoría de ocupados ausentes, los cuales fueron considerados en el análisis.

Tabla 1: Distribución de trabajadores asalariados según lugar donde realizan sus tareas.

	Sector privado		Sector público	
	N	%	N	%
En la semana que terminó el domingo pasado, ¿dónde realizó principalmente sus tareas?				
En instalaciones u oficinas del cliente o empleador	3.111.141	63,5%	837.517	75,0%
En casa del empleador o cliente	104.287	2,1%	2.229	0,2%
En instalaciones u oficinas propias o arrendadas	4.457	0,1%	910	0,1%
En la oficina, local, taller o fábrica anexo a su hogar	8.504	0,2%	0	0,0%
En su propio hogar	447.548	9,1%	171.357	15,3%
En la calle o vía pública	340.561	6,9%	65.059	5,8%
En obras de construcción, mineras o similares.	421.826	8,6%	16.903	1,5%
En un predio agrícola o espacio marítimo o aéreo	406.333	8,3%	7.134	0,6%
En otros lugares	47.283	1,0%	13.666	1,2%
No sabe/ no responde	9.176	0,2%	2.464	0,2%
Total	4.901.116	100%	1.117.239	100%

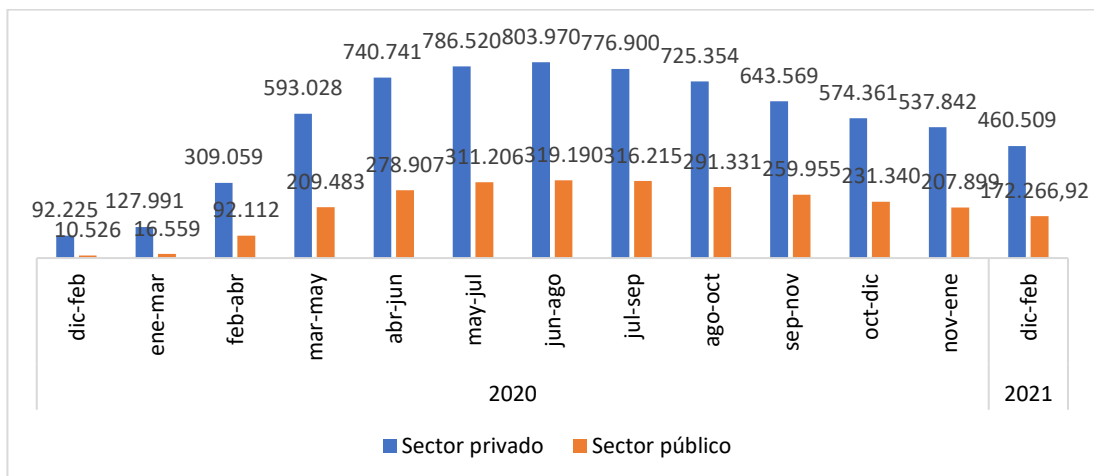
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil diciembre-febrero 2021. Elaboración Subsecretaría del Trabajo.

El Gráfico 1 presenta el número de asalariados que declararon haber realizado principalmente trabajo a distancia o teletrabajo durante la semana de referencia, durante cada trimestre móvil del último año disponible.

Al comparar con información disponible, el número de trabajadores que realizó trabajo a distancia previo a la ley con los que lo hicieron en el último trimestre, se puede observar que los asalariados que declararon haber realizado principalmente trabajo a distancia o teletrabajo aumentaron, en el caso de los asalariados del sector privado, desde 92.225 en el trimestre diciembre-febrero 2020, a 460.509 en el mismo trimestre del año 2021, y en el caso de los asalariados del sector público, desde 10.526 en el trimestre diciembre-febrero 2020 a 172.267 en el mismo trimestre del año 2021.

Se puede observar también, que en el trimestre junio-agosto del año 2020 se registra el mayor número de trabajadores realizando principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, con 803.970 asalariados del sector privado y 319.190 asalariados del sector público, número que fue decreciendo en los meses posteriores.

Gráfico 1. Número de asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, según trimestre móvil



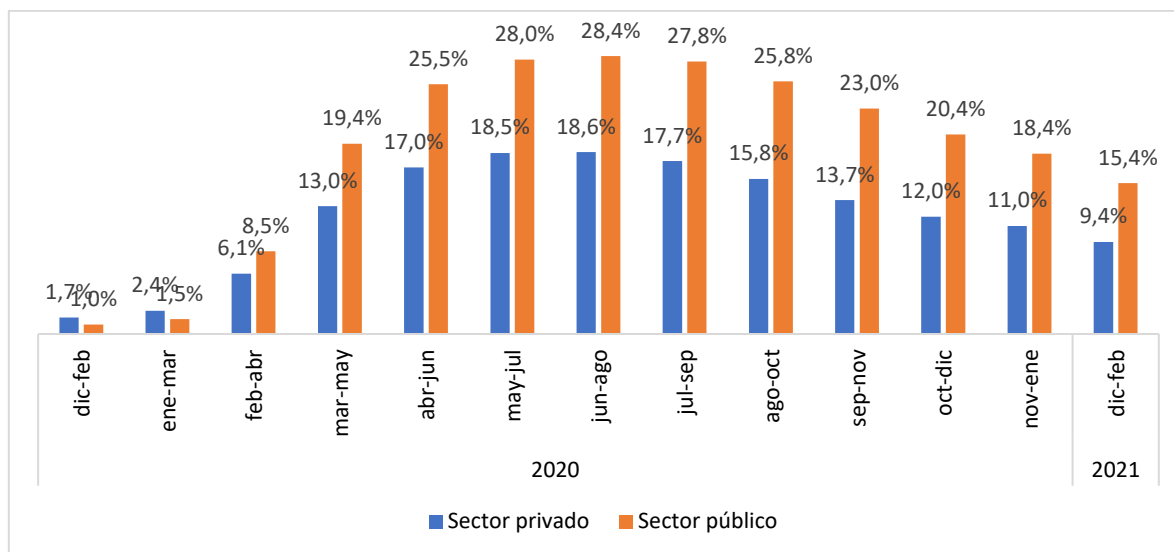
Fuente: Elaboración Subsecretaría del Trabajo a partir de Encuesta Nacional de Empleo Instituto Nacional de Estadísticas.

El Gráfico 2 presenta el porcentaje de asalariados que declararon haber realizado principalmente trabajo a distancia o teletrabajo durante la semana de referencia, durante cada trimestre móvil del último año disponible.

Se puede observar que el porcentaje de asalariados que declaró haber realizado principalmente trabajo a distancia o teletrabajo aumentó, en el caso del sector privado, desde 1,7% en el trimestre diciembre-febrero 2020, a 9,4% en el mismo trimestre del año 2021, y en el caso del sector público, desde 1% en el trimestre diciembre-febrero 2020 a 15,4% en el mismo trimestre del año 2021.

Asimismo, se puede ver que al igual que en el caso del número absoluto de trabajadores, en el trimestre junio-agosto del año 2020 se registra el mayor porcentaje de trabajadores realizando principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, con el 18,6% de los asalariados del sector privado y el 28,4% de los asalariados del sector público.

Gráfico 2. Porcentaje de asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, según trimestre móvil

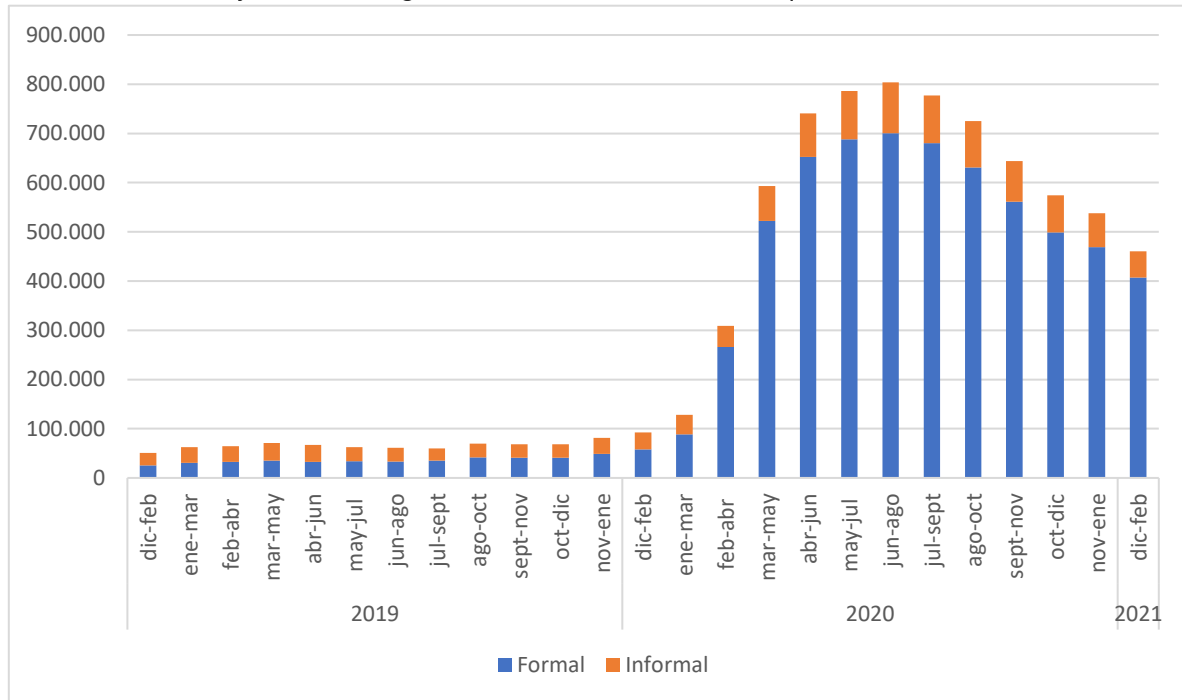


Fuente: Elaboración Subsecretaría del Trabajo a partir de Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas.

Al analizar la formalidad de la ocupación⁶ de los trabajadores asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, se puede observar en el Gráfico 3, que a partir del trimestre febrero-abril del año 2020 cae significativamente el porcentaje de informalidad dentro de los trabajadores que usan la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, es decir que la mayoría de las personas que empezaron a trabajar principalmente mediante trabajo a distancia corresponden al sector formal. Sin embargo, sigue existiendo un número de trabajadores informales dentro de los trabajadores a distancia o teletrabajadores, los que no se registrarán en la Dirección del Trabajo.

⁶ Se considera que tienen una ocupación informal aquellos dependientes que no cuentan con cotizaciones de salud y previsión social por concepto de su vínculo laboral con un empleador.

Gráfico 3. Número de asalariados del sector privado que realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, según formalidad y trimestre móvil



Fuente: Elaboración Subsecretaría del Trabajo a partir de Encuesta Nacional de Empleo Instituto Nacional de Estadísticas.

En la tabla 2 se muestra el número de hombres y mujeres que trabajaron principalmente desde su hogar o en instalaciones propias, en el trimestre diciembre-febrero 2021. Dentro de los trabajadores que realizaron principalmente trabajo a distancia, la proporción de mujeres es de 52,5% en el sector privado y de 69,4% en el sector público.

Al comparar con la proporción de mujeres dentro del total de asalariados, se tiene que ésta es de 35,4% en el sector privado y de 55,3% en el sector público en el trimestre diciembre-febrero 2021. Así, se observa que las mujeres están sobrerrepresentadas en el total de trabajadores que realizaron principalmente trabajo a distancia, tanto en el sector privado como en el sector público.

Como se mencionará más adelante, esto puede relacionarse tanto con el cierre de las salas cunas, jardines infantiles y demás establecimientos educacionales y de cuidado, como con el hecho de que las mujeres se desempeñan en mayor proporción que los hombres en ocupaciones que pueden realizarse a través de trabajo a distancia.

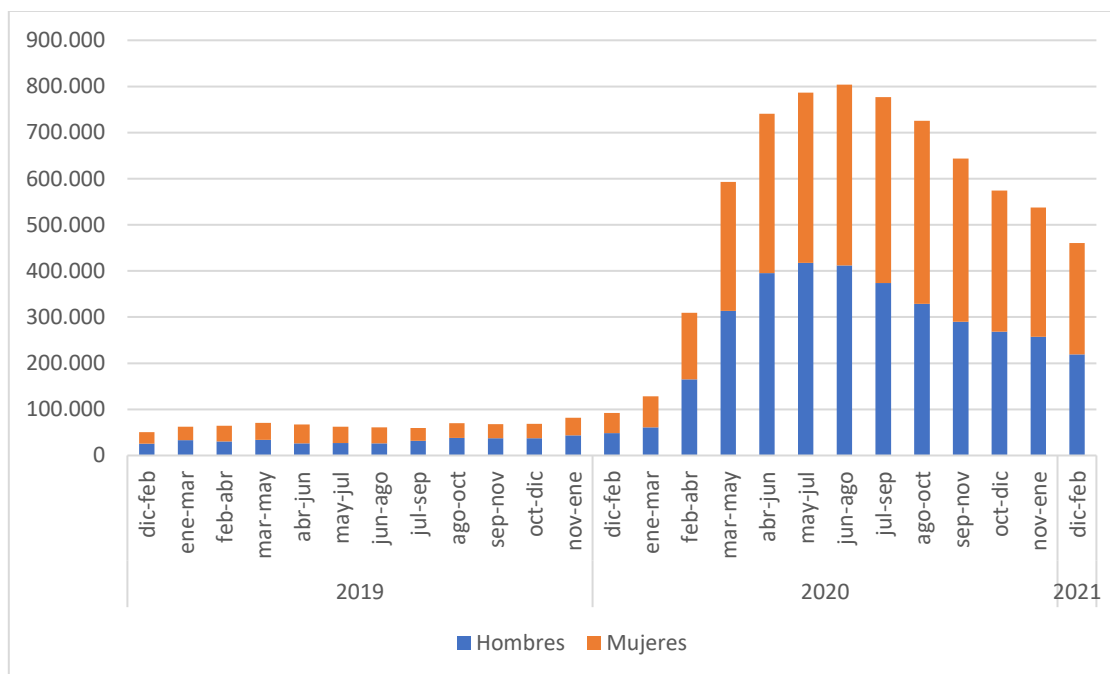
Tabla 2: Asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, según sexo.

Sexo	Sector privado		Sector público	
	Número	%	Número	%
Hombre	218.888	47,5%	52.721	30,6%
Mujer	241.621	52,5%	119.546	69,4%
Total	460.509	100%	172.267	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil diciembre-febrero 2021.
Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

El gráfico 4 muestra los asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia, según su composición por sexo. Se puede observar que la proporción de mujeres dentro del total de asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia ha oscilado entre un 45% y un 60% durante los dos últimos años, sin mostrar una tendencia clara. Tanto en el año 2019 como en el año 2020 la proporción de mujeres dentro del total de trabajadores que realizaron trabajo a distancia fue de 50% en promedio.

Gráfico 4. Número de asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, según sexo y trimestre móvil



Fuente: Elaboración Subsecretaría del Trabajo a partir de Encuesta Nacional de Empleo, Instituto Nacional de Estadísticas.

En la tabla 3 se muestra la distribución de los trabajadores que realizaron principalmente trabajo a distancia el último trimestre disponible según rango etario, junto con la distribución por edades del total de trabajadores asalariados.

En el sector privado, el 33,1% de los trabajadores tiene entre 25 y 34 años, el 32,2% tiene entre 35 y 44 años y el 18,2% tiene entre 45 y 54 años. Por su parte, los trabajadores mayores a 55 años representan el 12,3% y los menores a 25 años solo el 4,1%.

Cabe notar que, en comparación con la distribución por edades del total de asalariados del sector privado, los menores a 25 años y los mayores a 55 años están subrepresentados dentro de los trabajadores que realizaron principalmente trabajo a distancia, ya que representan el 8,9% y el 15,9% del total, respectivamente. Esto se puede deber, en el caso de los trabajadores más jóvenes, a que sus labores se concentran mayoritariamente en el trabajo presencial, y en el caso de los de mayor edad, al menor manejo de tecnologías en este grupo.

En el sector público, el 30,9% de los trabajadores que realizaron principalmente trabajo a distancia tiene entre 35 y 44 años, el 23,6% tiene entre 25 y 34 años, el 21,8% tiene entre 45 y 54 años, el 22,8% tiene 55 años o más y solo el 0,9% es menor a 25 años.

A diferencia de lo que ocurre en el sector privado, en los asalariados del sector público, los trabajadores mayores de 55 años están sobrerrepresentados dentro de los trabajadores que realizaron principalmente trabajo a distancia, ya que representan el 19,2% del total de asalariados del sector público.

Tabla 3: Asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, según rango etario.

	Sector privado				Sector público			
	Principalmente trabajo a distancia		Total asalariados		Principalmente trabajo a distancia		Total asalariados	
Edad	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
15-24	18.747	4,1%	433.805	8,9%	1.578	0,9%	31.655	2,8%
25-34	152.579	33,1%	1.475.675	30,1%	40.596	23,6%	307.887	27,6%
35-44	148.392	32,2%	1.243.625	25,4%	53.254	30,9%	319.960	28,6%
45-54	83.936	18,2%	968.491	19,8%	37.528	21,8%	243.779	21,8%
55 y más	56.855	12,3%	779.520	15,9%	39.311	22,8%	213.958	19,2%
Total	460.509	100%	4.901.116	100%	172.267	100%	1.117.239	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil diciembre-febrero 2021.
Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

En la tabla 4 se muestra el número de asalariados que trabajaron principalmente desde su hogar o en instalaciones propias, desagregados según su nivel educacional, junto con la distribución por nivel

educacional del total de asalariados. Es importante destacar que la gran mayoría de las personas que realizaron principalmente trabajo a distancia tienen educación superior (técnica, universitaria, postítulos, maestrías o doctorados), representando al 84,3% del total de trabajadores en el sector privado y al 81,1% del total en el sector público, mientras que al comparar con el total de asalariados, vemos que las personas con educación superior representan el 42,7% de los asalariados del sector privado y el 69,4% de los asalariados del sector público.

Tabla 4: Asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia, según nivel educacional.

Nivel educacional	Sector privado				Sector público			
	Principalmente trabajo a distancia		Total asalariados		Principalmente trabajo a distancia		Total asalariados	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca estudió/ educación básica	6.962	1,5%	571.085	11,7%	712	0,4%	32.591	2,9%
Educación media	62.066	13,5%	2.207.187	45,0%	25.726	14,9%	294.517	26,4%
Educación técnica nivel superior	78.888	17,1%	707.086	14,4%	25.281	14,7%	248.359	22,2%
Educación universitaria	247.232	53,7%	1.217.817	24,8%	88.585	51,4%	447.185	40,0%
Postítulos, maestrías y doctorado	62.275	13,5%	169.439	3,5%	25.816	15,0%	80.734	7,2%
Nivel ignorado	3.086	0,7%	28.502	0,6%	6.148	3,6%	13.854	1,2%
Total	460.509	100%	4.901.116	100%	172.267	100%	1.117.239	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil diciembre-febrero 2021. Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

La tabla 5 muestra los asalariados que trabajaron principalmente desde su hogar o en instalaciones propias, desagregados según la rama de actividad económica.

Se puede observar que, tanto en el sector privado como en el sector público, la rama de actividad económica que concentra la mayor cantidad de trabajadores asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia es el sector Enseñanza, concentrando al 23,0% de los trabajadores en el sector privado y al 50,9% de los trabajadores en el sector público.

En el sector privado, el sector enseñanza es seguido por los sectores Información y comunicaciones y Actividades financieras y de seguros. Por su parte, en el sector público, el sector Enseñanza es seguido por los sectores Administración pública y defensa y Actividades de atención de la salud humana y asistencia social.

Tabla 5: Distribución de los asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia, según rama de actividad económica.

Rama de actividad económica	Sector privado		Sector público	
	Número	%	Número	%
Enseñanza	105.588	23,0%	87.609	50,9%
Información y comunicaciones	60.003	13,1%	2.412	1,4%
Act. financieras y de seguros	58.123	12,6%	0	0,0%
Comercio al por mayor y al por menor	49.957	10,9%	169	0,1%
Act. profesionales, científicas y técnicas	48.494	10,6%	3.150	1,8%
Industrias manufactureras	20.943	4,6%	0	0,0%
Act. de servicios administrativos	14.882	3,2%	0	0,0%
Construcción	13.397	2,9%	199	0,1%
Act. de alojamiento y de servicio de comidas	12.366	2,7%	131	0,1%
Act. de atención de la salud humana y asistencia social	11.481	2,5%	6.708	3,9%
Transporte y almacenamiento	10.865	2,4%	652	0,4%
Explotación de minas y canteras	10.805	2,4%	969	0,6%
Otras actividades de servicios	8.947	1,9%	0	0,0%
Suministro de electricidad, gas, vapor	7.582	1,7%	597	0,3%
Actividades inmobiliarias	6.628	1,4%	644	0,4%
Suministro de agua	6.627	1,4%	469	0,3%
Administración pública y defensa	4.728	1,0%	67.991	39,5%
Actividades artísticas, de entretenimiento	3.544	0,8%	280	0,2%
Agricultura, ganadería, silv. y pesca	3.255	0,7%	193	0,1%
Act. de los hogares como empleadores	769	0,2%	0	0,0%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	521	0,1%	0	0,0%



Sin clasificación	1.004	0,2%	93	0,1%
Total	459.505	100%	172.174	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil diciembre-febrero 2021.
Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

Por otro lado, la tabla 6 presenta el porcentaje de trabajadores asalariados que se encuentra trabajando principalmente a distancia en cada rama de actividad económica. Se puede observar que en el sector privado, las ramas que tienen un mayor porcentaje de sus trabajadores realizando trabajo a distancia son Actividades financieras y de seguros, donde el 39,1% de los asalariados está trabajando principalmente a distancia, Información y comunicaciones, con un 34,7% de los trabajadores trabajando principalmente a distancia y Enseñanza con un 29,1% de los trabajadores usando principalmente esta modalidad.

En el caso del sector público, las ramas de actividad económica en que se observa una mayor proporción de los trabajadores trabajando principalmente a distancia son Actividades inmobiliarias, con un 82% de los asalariados trabajando principalmente a distancia, Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, con el 77,8% de los asalariados trabajando principalmente a distancia y Actividades profesionales, científicas y técnicas, con el 55,1% de los trabajadores usando principalmente esta modalidad.

Tabla 6: Porcentaje de asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia, según rama de actividad económica.

Rama de actividad económica	Sector privado	Sector público
Actividades financieras y de seguros	39,1%	17,5%
Información y comunicaciones	34,7%	0,0%
Enseñanza	29,1%	30,7%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	27,7%	55,1%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	14,7%	77,8%
Suministro de agua	12,6%	17,7%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	9,6%	0,0%
Actividades inmobiliarias	8,3%	82,0%
Actividades artísticas, de entretenimiento	7,9%	7,3%
Administración pública y defensa	7,8%	14,5%

Otras actividades de servicios	6,5%	0,0%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	5,9%	6,6%
Actividades de atención de la salud humana	5,8%	2,4%
Explotación de minas y canteras	5,6%	5,1%
Comercio al por mayor y al por menor	5,1%	11,2%
Industrias manufactureras	3,7%	0,0%
Transporte y almacenamiento	3,2%	4,7%
Construcción	3,0%	6,0%
Actividades de los hogares como empleadores	2,5%	0,0%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,7%	26,1%
Sin clasificación	3,8%	4,3%
Total	9,4%	15,4%

Nota: se excluyó la rama Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales por representar menos del 0,05% de los asalariados del sector privado y menos del 0,01% de los asalariados del sector público.

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil diciembre-febrero 2021.
Elaboración: Subsecretaría del Trabajo.

Finalmente, la tabla 7 muestra los asalariados que trabajaron principalmente desde su hogar o en instalaciones propias, desagregados según la región. Se puede observar que en el sector privado la Región Metropolitana concentra al 70,5% de los trabajadores que realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, seguido por la Región de Valparaíso, con el 8,5% de los trabajadores y la Región del Biobío con el 4,5%.

Por su parte, en el caso de los asalariados del sector público, la concentración en la Región Metropolitana, aunque sigue siendo importante, es menor que en el sector privado, concentrando al 47,2% de los asalariados que trabajaron principalmente desde su hogar o en instalaciones propias. Al igual que en el sector privado, le siguen las regiones de Valparaíso, con el 11,6% y la Región del Biobío, con el 7,7%.

Tabla 7: Asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia o teletrabajo, según región

Región	Sector privado		Sector público	
	Número	%	Número	%
Arica y Parinacota	2.442	0,5%	2.297	1,3%

Tarapacá	5.349	1,2%	1.964	1,1%
Antofagasta	13.870	3,0%	5.052	2,9%
Atacama	4.228	0,9%	3.485	2,0%
Coquimbo	5.710	1,2%	4.130	2,4%
Valparaíso	38.918	8,5%	19.914	11,6%
Metropolitana	324.560	70,5%	81.282	47,2%
Libertador General Bernardo O'Higgins	5.397	1,2%	3.370	2,0%
El Maule	9.424	2,0%	9.662	5,6%
Ñuble	4.373	0,9%	3.027	1,8%
Biobío	20.886	4,5%	13.240	7,7%
La Araucanía	10.073	2,2%	8.882	5,2%
Los Ríos	5.024	1,1%	3.417	2,0%
Los Lagos	7.666	1,7%	7.765	4,5%
Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo	394	0,1%	1.168	0,7%
Magallanes y la Antártica Chilena	2.194	0,5%	3.611	2,1%
Total	460.509	100%	172.267	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas, Encuesta Nacional de Empleo trimestre móvil diciembre-febrero 2021.
Elaboración: Subsecretaría del Trabajo

b) Empresas que han implementado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo a la Encuesta Mensual de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra

Con el objetivo de registrar los cambios coyunturales provocados por efecto de la pandemia de COVID-19 y de las medidas aplicadas por la autoridad sobre el mercado laboral, desde abril 2020, se añadió a la Encuesta Mensual de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra un formulario denominado "Módulo COVID-19", con la intención de conocer los impactos sobre el número de puestos de trabajo en las empresas formales con cinco o más trabajadores, sobre la implementación de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y las reducciones de jornada, así como las expectativas de despido de trabajadores. A la fecha se han publicado cuatro boletines con los resultados del módulo, considerando el periodo desde abril 2020 a enero 2021.

Se debe tener en cuenta que, mientras que la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) pregunta a las personas dónde realizaron principalmente sus funciones durante la semana de referencia, el “Módulo COVID-19” de la Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra considera tanto a las personas que se encuentran totalmente desarrollando sus funciones mediante trabajo a distancia, como a las que lo hacen parcialmente, lo que puede explicar el mayor porcentaje que declara haber realizado trabajo a distancia en el “Módulo COVID-19”. Asimismo, la ENE considera a todos los trabajadores, mientras que el “Módulo COVID-19” solo a aquellos que trabajan en empresas formales con cinco o más trabajadores, excluyendo a los sectores económicos de la agricultura, organismos extraterritoriales y hogares como empleadores. Esto puede ser relevante, ya que de acuerdo a la tabla 6, durante el último trimestre disponible, los sectores agricultura y hogares como empleadores son los sectores con menor proporción de trabajadores realizando trabajo a distancia dentro de los asalariados del sector privado.

La encuesta permite observar el porcentaje de empresas y de trabajadores que han implementado o adoptado medidas de trabajo a distancia⁷. Como se muestra en la tabla 8, en junio se observó la mayor proporción de empresas y trabajadores usando la modalidad de trabajo a distancia, con el 36,8% de las empresas y el 28,9% de los trabajadores. Esta proporción fue disminuyendo en los meses posteriores llegando en enero 2021 a un 18,4% de las empresas y un 17,5% de los trabajadores implementando la modalidad de trabajo a distancia.

Tabla 8. Porcentaje de empresas y trabajadores que implementaron trabajo a distancia o teletrabajo

	2020									2021
	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
% empresas	29,8%	34,0%	36,8%	35,8%	34,2%	26,8%	24,0%	22,7%	24,1%	18,4%
% trabajadores	22,1%	24,2%	28,9%	27,7%	28,5%	26,0%	22,4%	20,7%	21,5%	17,5%

Nota: La encuesta es representativa del total de empresas formales en Chile con cinco o más trabajadores, excluyendo a los sectores económicos de la agricultura, organismos extraterritoriales y hogares como empleadores. Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra, módulo covid.

La tabla 9 muestra el porcentaje de empresas que implementaron la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo según sector económico. Se puede observar que hay 4 sectores en que más de la mitad de las empresas implementaron la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en enero de 2021:

⁷En la encuesta las empresas deben haber considerado y reportado a sus trabajadores contratados directamente que se encuentran total o parcialmente desarrollando sus funciones desde sus propias residencias (trabajo remoto desde casa); en lugares distintos al habitual (trabajo a distancia); o en un lugar alternativo al lugar habitual, utilizando dispositivos electrónicos para desarrollar sus labores (teletrabajo). En esta sección se utilizará el término trabajo a distancia para hacer referencia a las modalidades de trabajo remoto desde casa, trabajo a distancia o teletrabajo.

administración pública (71,8%), información y comunicaciones (69,4%) y suministro de electricidad y gas (67,2%).

Se puede observar que los sectores que experimentaron las mayores bajas en el porcentaje de empresas que implementaron la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo entre junio 2020 y enero 2021, corresponden a enseñanza, industrias manufactureras y actividades inmobiliarias, con disminuciones de 76 puntos porcentuales (pp.), 33,4 pp. y 26,2 pp., respectivamente.

Tabla 9. Porcentaje de empresas que implementaron, trabajo a distancia o teletrabajo, según rama de actividad económica

Rama de actividad económica	2020										2021
	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	
Minería	19,8%	22,3%	29,3%	22,4%	42,3%	14,1%	20,6%	11,4%	29,0%	7,7%	
Industrias manufactureras	11,4%	44,2%	41,2%	33,3%	38,5%	7,4%	6,2%	6,9%	7,1%	7,8%	
Suministro de electricidad y gas	98,4%	98,5%	74,9%	62,7%	62,9%	65,5%	66,0%	66,9%	67,3%	67,2%	
Suministro de agua y gestión de desechos	7,7%	7,2%	8,9%	8,0%	7,1%	5,9%	5,5%	6,4%	3,7%	5,8%	
Construcción	27,5%	28,2%	18,3%	9,1%	6,3%	5,1%	2,1%	1,6%	2,9%	6,6%	
Comercio	26,1%	25,4%	36,5%	38,5%	37,2%	30,6%	28,8%	25,9%	31,9%	22,1%	
Transporte y almacenamiento	38,9%	31,4%	28,3%	36,6%	30,3%	28,5%	22,4%	23,7%	19,1%	19,2%	
Alojamiento y servicio de comidas	3,7%	3,6%	1,6%	7,3%	5,3%	8,8%	5,7%	3,9%	3,6%	2,8%	
Información y comunicaciones	89,1%	95,6%	94,6%	89,9%	95,9%	94,8%	83,1%	80,6%	78,6%	69,4%	
Act. financieras y de seguros	44,1%	42,7%	52,2%	53,0%	47,9%	48,7%	47,7%	48,1%	52,9%	48,4%	
Actividades inmobiliarias	54,5%	53,7%	43,2%	43,9%	39,9%	29,7%	16,2%	21,6%	18,5%	17,0%	
Act. profesionales y técnicas	47,0%	46,4%	62,8%	60,5%	59,4%	49,4%	38,6%	35,5%	31,9%	45,0%	
Servicios administrativos y de apoyo	12,9%	12,9%	7,5%	19,5%	4,0%	3,1%	8,6%	7,7%	7,5%	7,7%	
Administración pública	70,6%	82,7%	87,3%	90,4%	81,7%	80,5%	65,6%	64,9%	71,0%	71,8%	
Enseñanza	74,1%	74,1%	99,7%	89,7%	94,5%	91,4%	93,6%	88,2%	93,5%	23,7%	

Salud y asistencia social	20,1%	17,7%	20,0%	18,0%	8,7%	13,8%	11,2%	11,3%	9,4%	11,7%
Act. artísticas y recreativas	45,1%	44,6%	45,0%	33,7%	37,2%	54,4%	36,4%	30,0%	33,5%	25,9%
Total	29,8%	34,0%	36,8%	35,8%	34,2%	26,8%	24,0%	22,7%	24,1%	18,4%

Nota: La encuesta es representativa del total de empresas formales en Chile con cinco o más trabajadores, excluyendo a los sectores económicos de la agricultura, organismos extraterritoriales y hogares como empleadores. Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra, módulo covid.

Según tamaño de empresas, las diferencias en el porcentaje de empresas que implementaron modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo son considerables, aunque no así en los porcentajes de trabajadores alcanzados por estas medidas. En enero de 2021, las pequeñas empresas son las que en menor proporción implementaron estas medidas (14,1%), les siguen las medianas (42,3%), y por último las grandes (59,4%). En relación al porcentaje de trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, este es superior para las medianas empresas, en las que el 18,6% de los trabajadores trabajan a distancia. En el caso de las grandes y pequeñas empresas, el 18,2% y 15,1% de sus trabajadores, respectivamente, se encontraban teletrabajando.

Tabla 10. Porcentaje de empresas que implementaron trabajo a distancia o teletrabajo, según tamaño de empresa

Tamaño empresa	2020									2021
	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
Pequeña	26,1%	31,2%	32,5%	31,4%	30,5%	22,1%	19,8%	19,0%	20,1%	14,1%
Mediana	49,0%	47,4%	63,3%	62,4%	55,0%	53,7%	47,3%	43,3%	48,2%	42,3%
Grande	72,2%	72,1%	73,4%	73,0%	70,6%	67,8%	63,5%	61,3%	61,8%	59,4%
Total	29,8%	34,0%	36,8%	35,8%	34,2%	26,8%	24,0%	22,7%	24,1%	18,4%

Nota: La encuesta es representativa del total de empresas formales en Chile con cinco o más trabajadores, excluyendo a los sectores económicos de la agricultura, organismos extraterritoriales y hogares como empleadores. Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra, módulo covid.

Tabla 11. Porcentaje de trabajadores que implementaron trabajo a distancia o teletrabajo, según tamaño de empresa

Tamaño empresa	2020									2021
	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene
Pequeña	25,0%	27,9%	28,2%	28,7%	29,0%	22,8%	18,9%	19,1%	19,7%	15,1%
Mediana	16,1%	16,7%	37,4%	32,3%	32,5%	29,3%	24,9%	22,4%	28,0%	18,6%



Grande	23,1%	25,6%	26,0%	25,5%	26,5%	26,3%	23,1%	21,0%	19,6%	18,2%
Total	22,1%	24,2%	28,9%	27,7%	28,5%	26,0%	22,4%	20,8%	21,5%	17,5%

Nota: La encuesta es representativa del total de empresas formales en Chile con cinco o más trabajadores, excluyendo a los sectores económicos de la agricultura, organismos extraterritoriales y hogares como empleadores. Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra, módulo covid.

c) Otras encuestas cuantitativas y cualitativas sobre el trabajo a distancia o teletrabajo

La encuesta Empleo-Covid19, es realizada por el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales a una muestra representativa de hogares en todo el país y permite obtener información sobre la situación laboral en el contexto de la crisis sanitaria. Se han realizado 7 encuestas, entre abril y octubre 2020, las que tienen como período de referencia la última de semana de cada mes.

En primer lugar, la encuesta pregunta a los ocupados si es que realizaron trabajo a distancia⁸ durante la semana de referencia, encontrando que en promedio un 24,5% de los ocupados realizó al menos una hora de trabajo a distancia entre abril y octubre 2020. La proporción de ocupados que realizó trabajo a distancia es mayor para las mujeres que para los hombres en todos los meses, consistente con lo observado en la ENE.

El mes en que se observa una mayor proporción de asalariados realizando trabajo a distancia es julio 2020, mes en que un 23,3% de los trabajadores asalariados hombres y un 31,6% de las trabajadoras asalariadas mujeres declararon haber realizado al menos una hora de trabajo a distancia.

La encuesta de junio 2020⁹ permite observar la proporción de trabajadores que realizaron teletrabajo según su nivel educacional y según la zona geográfica. Con respecto al nivel educacional, durante la última semana de junio 2020, la proporción de ocupados que realizaron teletrabajo fue de cerca del 60% de los ocupados con educación universitaria, alrededor del 34% de los ocupados con educación técnica de nivel superior, cerca del 11% de los trabajadores con educación media y menos del 5% de los ocupados con educación básica.

En relación al número de horas semanales trabajadas en la modalidad de trabajo a distancia, el mes en que se observó una mayor cantidad de horas fue julio 2020, con 37 horas semanales en promedio y una mediana de 44 horas semanales.

Además, para los meses de abril, mayo y junio 2020¹⁰, la encuesta pregunta a los asalariados si podrían desarrollar sus funciones vía teletrabajo. Durante la última semana de junio 2020, un 64,6% de los asalariados declaró que no podría desarrollar sus funciones vía teletrabajo en absoluto, un

⁸ La encuesta usa el término trabajo remoto, el que se entenderá equivalente al término trabajo a distancia.

⁹ Las presentaciones de resultados de la encuesta posteriores a junio 2020 no permiten conocer la proporción de ocupados que realizaron trabajo a distancia de acuerdo a su nivel educacional y zona geográfica.

¹⁰ Las presentaciones de resultados de la encuesta posteriores a julio 2020 no entregan información sobre el porcentaje de ocupados que podrían desarrollar sus funciones vía teletrabajo o trabajo a distancia.



11,0% contestó que podría realizar algunas de sus funciones, el 9,9% declaró que podría realizar buena parte de sus funciones y un 14,5% contestó que podría realizar sus funciones de manera igualmente efectiva o más efectiva aún.

Finalmente, para el mes de julio la encuesta pregunta a los asalariados sobre el uso del tiempo, encontrando que durante la pandemia las mujeres dedicaron nueve horas semanales más que los hombres a las tareas domésticas y catorce horas más al cuidado de niños y niñas, en un escenario en que los establecimientos educacionales y jardines infantiles se encontraban cerrados. Es decir, con la pandemia se estaría agudizando una situación de desigualdad y baja corresponsabilidad que ya existía anteriormente.

El informe Empleo femenino y Covid-19: diagnóstico y propuestas publicado por el Centro de Políticas Públicas UC, encuentra que las mujeres se desempeñan en mayor proporción que los hombres en ocupaciones que tienen un mayor potencial de teletrabajo: un tercio de las mujeres ocupadas puede trabajar en forma remota, frente a un 20,6% de los hombres. De acuerdo al informe, algunas ocupaciones con alta participación femenina que pueden hacerse en esta modalidad son roles de secretaria, contabilidad y otros servicios administrativos, tareas financieras y de seguros y psicología, entre otros.

El estudio Who can log in? The importance of skills for the feasibility of teleworking arrangements across OECD countries estima la proporción de trabajadores para los que es factible trabajar a distancia en los países de la OCDE, de acuerdo a las labores que desempeñan en sus trabajos. El estudio toma en cuenta el tipo de labores que realizan las personas, y las habilidades necesarias para realizarlas, encontrando que en promedio, el 31% de los trabajadores de los países de la OCDE tienen trabajos compatibles con el trabajo a distancia, con una importante diferencia dependiendo del nivel educacional del trabajador. Así, encuentran que el 54% de los trabajadores con educación superior podría realizar trabajo a distancia, mientras que solo el 18% de los trabajadores sin educación superior podría hacerlo.

A continuación, se presentan algunas encuestas de opinión que recogen información de tipo cualitativo, las que permiten conocer las opiniones de los trabajadores y las empresas sobre el teletrabajo y sus proyecciones para el escenario posterior a la pandemia.

La encuesta “Empresas y trabajadores en crisis COVID-19” (2020) de Deloitte y Cadem¹¹, muestra que antes de la crisis del coronavirus, el 63% de las empresas encuestadas no tenía un sistema de teletrabajo, siendo que, a la fecha de la encuesta, en contexto de pandemia, un 42% de los

¹¹ Estudio cuantitativo con metodología online mediante encuestas enviadas vía mail. El grupo objetivo para las preguntas a las empresas son directores, gerentes generales o gerentes de primera línea de empresas nacionales e internacionales situadas en Chile. El grupo objetivo para los trabajadores son colaboradores de empresas nacionales e internacionales en Chile. La muestra es de 153 casos de empresas y 700 casos de trabajadores.



trabajadores se encontraba trabajando desde la casa y un 14% de manera mixta entre trabajo a distancia y presencial.

En relación a la razón para estar teletrabajando, el 85% de los encuestados afirma que el trabajo desde su casa se debe solo a la crisis del Coronavirus, mientras que el 11% dice que ya teletrabajaba antes de la crisis.

Con respecto a la opinión de los trabajadores y las empresas sobre el teletrabajo, la encuesta refleja que el 47% de los trabajadores considera su experiencia de teletrabajo como buena o muy buena, mientras que el 80% de las empresas lo califica de la misma manera.

La encuesta pregunta también por la preferencia de modalidad de trabajo cuando termine la crisis del Coronavirus, encontrando que el 74% de las empresas y el 60% de los trabajadores preferiría que después de la pandemia se implementen políticas de flexibilidad para combinar el teletrabajo y trabajo presencial.

Esta encuesta pregunta además por el cuidado de los hijos, encontrando que el 41% de los encuestados no tiene acceso a alguien que cuide a sus hijos. Asimismo, quienes mejor evalúan el teletrabajo son aquellos que tienen full apoyo en el cuidado de sus hijos (64% de evaluación positiva del teletrabajo vs. 45% en quienes no tienen acceso o tienen acceso limitado al cuidado de hijos).

En el caso de la “Encuesta Teletrabajo” realizada por ICARE¹² en abril del año 2020, la implementación de la modalidad de teletrabajo alcanza a un 98% de las empresas encuestadas.

De acuerdo al estudio, los beneficios más relevantes del teletrabajo son la flexibilidad y la conciliación familia-trabajo, mientras que las principales barreras para implementar teletrabajo son los hábitos de trabajo desarrollados y la disponibilidad de equipamiento en el hogar.

Asimismo, el 82% de los encuestados cree que su empresa saldrá fortalecida de esta experiencia de crisis -pandemia siendo su mayor aprendizaje el teletrabajo.

Por su parte, el estudio “Mantención de teletrabajo y nuevas contradicciones” de la consultora Randstad¹³, muestra que el 75% de las empresas u organizaciones encuestadas que han implementado teletrabajo, lo mantendrán post pandemia, de las cuales el 67% manifiesta como razón para ello, el hecho de haberse dado cuenta que esta modalidad funciona y permite mantener los indicadores sin necesidad de estar en la oficina.

De las empresas que declaran que mantendrán el teletrabajo después de la pandemia, el 63% señala que lo hará algunos días a la semana y solo 12% en modalidad completa.

¹² Encuesta realizada en modalidad online a los encargados del área de personas, realizada entre el 5 y el 19 de abril 2020 a un total de 99 personas.

¹³ Estudio realizado a más de 400 tomadores de decisión de diferentes sectores.



Por su parte, el “Barómetro del trabajo” de la Fundación FIEL¹⁴, muestra que en noviembre 2020 el 65% de los encuestados responde que quien paga los gastos del teletrabajo es el trabajador. Asimismo, muestra que uno de los principales problemas producidos por el teletrabajo es el exceso de trabajo, exceso de horas trabajadas y jornadas de trabajo más extensas.

4. Datos administrativos de la Dirección del Trabajo

En esta sección, se presentarán los datos administrativos de la Dirección del Trabajo sobre el registro de contratos de trabajo a distancia o teletrabajo.

La Ley establece que el empleador debe registrar el pacto de trabajo a distancia o teletrabajo de forma electrónica¹⁵ en la Dirección del Trabajo, dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo. De esta manera, la información que se presentará a continuación es reportada por los empleadores, quienes realizan el registro como declaración jurada.

La Dirección del Trabajo ha recibido un total de 213.979 pactos¹⁶ durante el período comprendido entre el 7 de julio 2020 y el 28 de febrero de 2021, de los cuales 45.727 se encuentran vigentes, representando el 21,4% y 55.129 se encuentran caducados, representando el 25,8%. Asimismo, hay 113.123 pactos en los cuales no se especifica la fecha de término o se encuentran en revisión, por lo que no se puede determinar si están o no vigentes, representando el 52,9% de los pactos recibidos. Los 213.979 pactos recibidos por la Dirección del Trabajo están asociados a 168.323 trabajadores únicos y 3.988 empresas únicas. Esto significa que hay 213.979 registros únicos en las variables trabajador-empleador-fecha de inicio, pero hay trabajadores que pueden haber suscrito más de un pacto con un empleador, en la medida en que estos van caducando y registrándose nuevos. Asimismo, puede haber trabajadores que suscriban pactos con más de un empleador.

Tabla 12. Número de pactos de trabajo a distancia o teletrabajo registrados en la Dirección del Trabajo y número de trabajadores y empresas asociados a los pactos, según vigencia del pacto, al 28 de febrero de 2021

Vigencia	Pactos		Trabajadores		Empresas	
	N°	%	N°	%	N°	%
Pactos vigentes	45.727	21,4%	45.345	27,0%	1.657	41,5%
Pactos caducados	55.129	25,8%	25.787	12,3%	719	18,0%

¹⁴ Entrevista vía web a una muestra de 1.000 personas. Las preguntas sobre quién paga los gastos de teletrabajo y sobre cuáles son los principales problemas producidos por esta modalidad de trabajo fue respondida por las 555 personas que declararon realizar teletrabajo.

¹⁵ La Dirección del Trabajo recibió información por dos vías: casilla electrónica y aplicativo web. El aplicativo web estuvo disponible en línea desde el día 13 de agosto 2020. La casilla electrónica fue una medida transitoria de recepción de pactos, que se inició el día 7 de julio 2020 y se cerró el día 6 de octubre 2020.

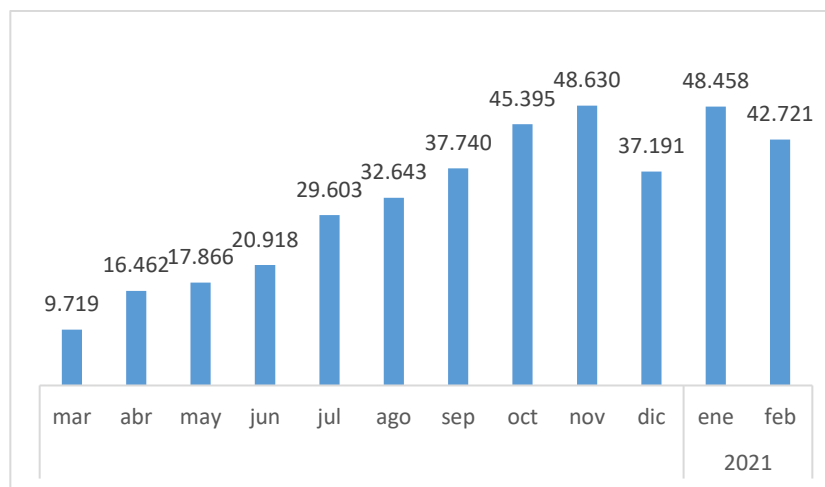
¹⁶ Se contabiliza el número registros únicos en las variables trabajador-empleador-fecha de inicio.

Sin información / en revisión	113.123	52,9%	97.191	61,5%	1.612	40,4%
Total pactos recibidos	213.979	100%	168.323	100%	3.988	100%

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
Nota: Se considera el número total de relaciones únicas que han suscrito al menos un pacto. Se consideran vigentes los pactos con fecha de término posterior al 28 de febrero 2021, o bien, los pactos que no especifican fecha de término. Se consideran caducados los pactos cuya fecha de término es anterior al 28 de febrero de 2021. Todo pacto que no contiene fecha específica de inicio es clasificado como “Sin información”. Todos los pactos notificados antes del 6 de octubre 2020, registrados en casilla electrónica, se encuentran en periodo de fiscalización para corroborar su estado de vigencia. Por lo que, para fines estadísticos de este reporte, se considerarán como “Sin información/en revisión”.

Dado que una cantidad importante de pactos de trabajo a distancia o teletrabajo no se encontraban vigentes al 28 de febrero de 2021, resulta relevante enfocar el análisis en los trabajadores y empresas con pactos vigentes. En el gráfico 5 se presenta el número de trabajadores con contratos vigentes para cada mes, lo que permite ver que en noviembre de 2020 se observa el mayor número de trabajadores con contratos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes, con un total de 48.630 trabajadores, seguido por enero 2021, donde se observan 48.458 trabajadores con contratos vigentes.

Gráfico 5. Número de trabajadores involucrados en pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes registrados en la Dirección del Trabajo, según mes



Nota: El dato “número de trabajadores” corresponde al conteo de trabajadores únicos con pactos vigentes, es decir, que la fecha de término del pacto debe ser posterior a la fecha del reporte.

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Al observar la modalidad acordada en los pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes registrados en la Dirección del Trabajo, la mayoría corresponden a teletrabajo, representando el 59,6% de los pactos, seguido por la modalidad mixta, es decir, aquella que combina más de una

modalidad (teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial), con el 32,7% de los pactos y, por último, los pactos de trabajo a distancia con el 7,7% del total.

Tabla 13. Número de pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes, registrados en la Dirección del Trabajo, según modalidad de trabajo pactada, al 28 de febrero de 2021

Modalidad de trabajo	Pactos	
	Número	Porcentaje
Teletrabajo	27.243	59,6%
Trabajo a Distancia	3.520	7,7%
Mixta	14.964	32,7%
Total	45.727	100%

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Notas: (1) La modalidad mixta corresponde a la mezcla de más de una modalidad, incluyendo la modalidad presencial entre estas. (2) Modalidades definidas en Ley.

Con respecto a la duración de los pactos vigentes, la mayoría corresponden a plazo indefinido, representando el 68,0% de los pactos, mientras que los pactos con plazo fijo representan el 31,4% y los pactos por obra o faena el 0,7%.

Tabla 14: Número de pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes, registrados en la Dirección del Trabajo, según duración del pacto de trabajo, al 28 de febrero de 2021.

Duración del Pacto	Pactos	
	Número	Porcentaje
Indefinido	31.074	68,0%
Obra o Faena	305	0,7%
Plazo Fijo	14.348	31,4%
Total	45.727	100%

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Al observar la distribución por sexo de los trabajadores que cuentan con un pacto de trabajo a distancia vigente, se tiene que el 50,4% corresponde a mujeres y el 49,6% a hombres. Al comparar con el total de trabajadores que cotizan al Seguro de Cesantía se observa que las mujeres representan



el 39,1%¹⁷ de las cotizantes, por lo que están sobrerrepresentadas en los pactos de trabajo a distancia.

Tabla 15. Número de trabajadores involucrados en pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes registrados en la Dirección del Trabajo, según sexo del trabajador, al 28 de febrero de 2021

Sexo	Trabajadores	
	Número	Porcentaje
Mujer	22.865	50,4%
Hombre	22.480	49,6%
Total	45.345	100%

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En cuanto a la nacionalidad de los trabajadores que cuentan con un pacto de trabajo a distancia o teletrabajo vigente, se tiene que el 91,3% tiene nacionalidad chilena y el 8,7% otra nacionalidad.

Tabla 16. Número de trabajadores involucrados en pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes registrados en la Dirección del Trabajo, según nacionalidad del trabajador, al 28 de febrero de 2021

Nacionalidad	Trabajadores	
	Número	Porcentaje
Chilena	41.384	91,3%
Extranjera	3.961	8,7%
Total	45.345	100%

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Con respecto al tamaño de las empresas, en la Tabla 17 se observa que el 2,4% de los trabajadores con pactos de trabajo o distancia o teletrabajo vigentes, trabajan en microempresas, el 16,3% trabaja en empresas pequeñas, el 27,8% en empresas medianas y el 53,4% en empresas grandes.

Por su parte, de las empresas que tienen contratos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes, el 45,7% son microempresas, el 10,3% son empresas pequeñas, el 24,4% son empresas medianas y el 18,3% son grandes empresas.

¹⁷ Se considera el porcentaje que representaron las trabajadoras mujeres sobre el total de cotizantes del Seguro de Cesantía, en promedio entre enero y diciembre 2020.

Tabla 17. Número de trabajadores y de empresas involucrados en pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes registrados en la Dirección del Trabajo, según tamaño de empresa, al 28 de febrero de 2021

Tamaño de empresa	Trabajadores		Empresas	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Micro	1.107	2,4%	758	45,7%
Pequeña	7.371	16,3%	170	10,3%
Mediana	12.615	27,8%	405	24,4%
Grande	24.193	53,4%	303	18,3%
Sin información	59	0,1%	21	1,3%
Total	45.345	100%	1.657	100%

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Con respecto a las regiones que concentran la mayor cantidad de trabajadores y empresas con pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes, la Región Metropolitana concentra el 80,8% de los trabajadores y al 73,4% de las empresas, seguida por la Región de Valparaíso, con el 5,1% de los trabajadores y el 5,1% de las empresas, y la Región del Biobío, con el 4,7% de los trabajadores y el 5,3% de las empresas.

Se debe tener en cuenta que la información sobre la región corresponde a la casa matriz de la empresa, por lo que no necesariamente representa el lugar donde efectivamente trabajaba el trabajador acogido al pacto.

Tabla 18. Número de trabajadores y de empresas involucradas en pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes registrados en la Dirección del Trabajo, según región de la empresa, al 28 de febrero de 2021

Región	Trabajadores		Empresas	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Arica y Parinacota	274	0,6%	7	0,4%
Tarapacá	278	0,6%	19	1,1%
Antofagasta	589	1,3%	42	2,5%
Atacama	270	0,6%	12	0,7%
Coquimbo	217	0,5%	16	1,0%



Valparaíso	2.333	5,1%	85	5,1%
Metropolitana	36.649	80,8%	1.216	73,4%
O'Higgins	455	1,0%	25	1,5%
El Maule	464	1,0%	23	1,4%
Ñuble	137	0,3%	5	0,3%
Biobío	2.139	4,7%	88	5,3%
La Araucanía	366	0,8%	28	1,7%
Los Ríos	185	0,4%	10	0,6%
Los Lagos	675	1,5%	52	3,1%
Aysén	28	0,1%	6	0,4%
Magallanes y Antártica Chilena	286	0,6%	23	1,4%
Total	45.345	100%	1.657	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
 Notas: Las regiones informadas corresponden a la localidad de la casa matriz o sucursal de la empresa, según lo que declara el empleador.

En cuanto a las ramas de actividad económica de los trabajadores con pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes, las actividades que concentran el mayor número de pactos son Información y comunicaciones, con el 15,0%, Actividades profesionales científicas y técnicas, con el 14,5% y Actividades financieras y de seguros con el 14,0%.

Por su parte, los sectores que concentran el mayor número de empresas con pactos de teletrabajo o trabajo a distancia vigentes son Actividades profesionales, científicas y técnicas, con el 19,2% de las empresas, Actividades de servicios administrativos y de apoyo, con el 12,6% de las empresas y Comercio, con el 11,3% de las empresas.

Tabla 19. Número de trabajadores y de empresas involucradas en pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes registrados en la Dirección del Trabajo, según rama de actividad económica, al 28 de febrero de 2021

Rama Actividad Económica	Trabajadores		Empresas	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	390	0,9%	34	2,1%
Explotación de minas y canteras	1.243	2,7%	15	0,9%
Industria manufacturera	2.587	5,7%	102	6,2%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	2.300	5,1%	30	1,8%
Suministro de agua; evacuación aguas, gestión desechos	136	0,3%	11	0,7%
Construcción	1.097	2,4%	73	4,4%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos	4.766	10,5%	188	11,3%
Transporte y almacenamiento	2.295	5,1%	63	3,8%
Act. de alojamiento y de servicio de comidas	154	0,3%	23	1,4%
Información y comunicaciones	6.815	15,0%	165	10,0%
Act. financieras y de seguros	6.352	14,0%	155	9,4%
Act. inmobiliarias	594	1,3%	43	2,6%
Act. profesionales, científicas y técnicas	6.591	14,5%	318	19,2%
Act. de servicios administrativos y de apoyo	4.381	9,7%	208	12,6%
Adm. pública y defensa; planes de seguridad social	0	0,0%	0	0,0%
Enseñanza	3.530	7,8%	125	7,5%
Act. de atención de la salud humana y de asistencia social	656	1,4%	42	2,5%
Act. artísticas, de entretenimiento y recreativas	18	0,0%	6	0,4%
Otras act. de servicios	1.440	3,2%	56	3,4%



Total	45.345	100%	1.657	100%
--------------	---------------	-------------	--------------	-------------

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.
 Notas: El empleador informa el CAE y ante la ausencia o inconsistencia de este registro, éste es imputado con la información disponible en el Servicio de Impuestos Internos (SII), considerándose la actividad económica más amplia del rubro, en caso de que la empresa posea múltiples CAE.

5. Diferencias entre encuestas y datos administrativos

Existen diferentes razones que podrían explicar el bajo número de contratos registrados en la Dirección del Trabajo, en relación al número de trabajadores que declararon haber trabajado principalmente bajo la modalidad de trabajo a distancia.

En primer lugar, un gran número de trabajadores debió usar esta modalidad de trabajo al estar impedidos de ir a sus lugares de trabajo por acto de autoridad, por lo que, al ser una medida obligatoria por parte de la autoridad, los empleadores podrían haber tenido dudas en qué circunstancia se encontraban y si debían realizar registro ante la Dirección del Trabajo. Además, muchos empleadores pactaron esta modalidad como una medida de excepción debido a la contingencia, por lo que pueden haber interpretado que no era necesario registrar dichos pactos temporales.

Asimismo, se debe tener en cuenta que dentro de los trabajadores asalariados que declaran haber trabajado a distancia, existe un porcentaje de trabajadores informales, los que no se registrarán en la Dirección del Trabajo.

Otra posible razón, dice relación con la transitoriedad de la Ley y su Reglamento. Así, si bien la Ley entraba en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, ésta mandataba la dictación del Reglamento, en un plazo de 30 días desde la publicación de la Ley. De esta forma, aun cuando la Ley entró en vigencia el 01 de abril de 2020, el Reglamento se publicó en julio del mismo año y entró en vigencia recién en el mes de octubre de dicho año, lo que pudo, eventualmente, influir también en el nivel de cumplimiento de las normas.

6. Estadísticas asociadas a la fiscalización y sanción de la Ley

En la Tabla 20 se presenta el número de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo por vulneración a la Ley, según región. Se puede observar que entre el 1 de abril de 2020 y el 28 de febrero de 2021, se han interpuesto un total de 299 denuncias, las que se concentran principalmente en la Región Metropolitana, con el 48,5% de las denuncias, seguido por las regiones de Valparaíso, con el 11,4% de las denuncias, y la Región del Biobío con el 10% de las denuncias. Esto es concordante con las regiones en que se concentran la mayor cantidad de empresas y trabajadores con pactos de trabajo a distancia o teletrabajo registrados ante la Dirección del Trabajo.

Tabla 20: Número de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, por vulneración a la normativa laboral en la ley N° N°21.220, según región y año, desde 1 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Región	2020	2021	Total	Porcentaje
Arica y Parinacota	10	0	10	3,3%
Tarapacá	7	0	7	2,3%
Antofagasta	9	3	12	4,0%
Atacama	5	0	5	1,7%
Coquimbo	9	2	11	3,7%
Valparaíso	31	3	34	11,4%
Metropolitana	109	36	145	48,5%
O'Higgins	2	0	2	0,7%
Maule	7	4	11	3,7%
Ñuble	0	0	0	0,0%
Biobío	18	12	30	10,0%
Araucanía	10	0	10	3,3%
Los Ríos	2	0	2	0,7%
Los Lagos	9	3	12	4,0%
Aysén	0	0	0	0,0%
Magallanes	5	3	8	2,7%
Total	233	66	299	100%

Nota: El dato "región" corresponde a lo declarado por el empleador, puede corresponder a la casa matriz o a una sucursal de la empresa que declara, y no necesariamente se relaciona con la región donde desempeña sus funciones el trabajador.
Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Al observar las denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo según la rama de actividad económica, se puede observar que los sectores que concentran el mayor número de denuncias son los sectores de la Enseñanza, con el 27,8% de las denuncias, Actividades no especificadas y otras, con el 26,4% de las denuncias y Actividades de servicios administrativos y de apoyo, con el 10,7% de las denuncias.

Tabla 21: Número de denuncias interpuestas ante la Dirección del Trabajo, por vulneración a la normativa laboral en la ley N° N°21.220, según rama de actividad económica y año, desde 1 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Rama Actividad Económica	2020	2021	Total	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0	1	1	0,3%
Explotación de minas y canteras	4	0	4	1,3%
Industria manufacturera	5	0	5	1,7%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	0	1	1	0,3%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	1	0	1	0,3%
Construcción	1	0	1	0,3%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	12	2	14	4,7%
Transporte y almacenamiento	4	0	4	1,3%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	0	0	0	0,0%
Información y comunicaciones	15	2	17	5,7%
Actividades financieras y de seguros	19	2	21	7,0%
Actividades inmobiliarias	0	0	0	0,0%
Act. profesionales, científicas y técnicas	8	1	9	3,0%
Act. de servicios administrativos y de apoyo	27	5	32	10,7%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0	0	0	0,0%
Enseñanza	78	5	83	27,8%
Act. de atención de la salud humana y de asistencia social	9	1	10	3,3%
Act. artísticas, de entretenimiento y recreativas	0	0	0	0,0%
Otras actividades de servicios	14	2	16	5,4%
Act. de los hogares como empleadores	0	0	0	0,0%
Act. de organizaciones y órganos extraterritoriales	1	0	1	0,3%



Actividades no especificadas y otras	35	44	79	26,4%
Total	233	66	299	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En la tabla 22 se observa el número de denuncias realizadas por el incumplimiento de la Ley, según la materia fiscalizada. Se debe tener en cuenta que una denuncia puede incluir más de una materia fiscalizada, y por eso al desagregar las denuncias según la materia fiscalizada, el número total es mayor al número total de denuncias.

Se observa que la materia más denunciada es “No pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo”, la que concentra el 25,9% de las denuncias. Luego le siguen las denuncias por “No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo”, con el 22,0% de las denuncias, y “No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o de teletrabajo”, con el 14,5% de las denuncias.

Tabla 22: Número de materias denunciadas ante la Dirección del Trabajo, por vulneración a la normativa laboral en la Ley, según materia y año, desde 1 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Materias Denunciadas	2020	2021	Total	%
No pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo	134	32	166	25,9%
No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo	118	23	141	22,0%
No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o de teletrabajo	72	21	93	14,5%
No informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo	39	2	41	6,4%
No respetar el derecho a desconexión de trabajo a distancia o de teletrabajo	22	10	32	5,0%
No capacitar previamente al trabajador para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo	16	12	28	4,4%
No implementar registro de control de jornada de teletrabajo o trabajo a distancia	18	4	22	3,4%
No contener el pacto la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo	17	4	21	3,3%
No cumplir con las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo a distancia o teletrabajo	14	4	18	2,8%

Materias Denunciadas	2020	2021	Total	%
No registrar electrónicamente el pacto de trabajo a distancia y/o teletrabajo en la Dirección del Trabajo	14	2	16	2,5%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el tiempo de desconexión	10	0	10	1,6%
No pagar o compensar, el costo del transporte a la empresa al trabajador con pacto de trabajo a distancia o teletrabajo	7	0	7	1,1%
No proporcionar a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata de mitigar o controlar, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales	7	0	7	1,1%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el periodo de duración	7	0	7	1,1%
No dar aviso con 30 días de anticipación para volver a las condiciones previamente pactadas	4	1	5	0,8%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el lugar de prestación de servicios	4	1	5	0,8%
No informar de la existencia de un sindicato	3	0	3	0,5%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el mecanismo de supervisión o control	3	0	3	0,5%
No contener el pacto la distribución de la jornada de trabajo a distancia o de teletrabajo	3	0	3	0,5%
No entregar el instrumento de autoevaluación de riesgos, destinado a identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del lugar de trabajo	0	2	2	0,3%
Otras materias	6	5	11	1,7%
Total	518	123	641	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En relación a las fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, se puede observar en la tabla 23, que entre el 1 de abril del año 2020 y el 28 de febrero del año 2021, se han realizado un total de 280 fiscalizaciones, todas provenientes de denuncias.

Del total de fiscalizaciones realizadas, 237 fueron efectuadas entre abril y diciembre del año 2020 y 43 entre enero y febrero del año 2021.

Tabla 23. Número de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a normativa laboral en la Ley, según origen y año, desde 1 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Año	Origen		Total
	Denuncia	Programa	
2020	237	0	237
2021	43	0	43
Total	280	0	280

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En cuanto a la región de las fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a la Ley, las regiones que más fiscalizaciones concentran son la Región Metropolitana con el 48,6%, la Región de Valparaíso con el 12,1% y la Región del Biobío con el 6,4% de las fiscalizaciones.

Tabla 24. Número de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a normativa laboral en la Ley, según región, desde 1 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Región	2020	2021	Total	Porcentaje
Arica y Parinacota	11	0	11	3,9%
Tarapacá	10	0	10	3,6%
Antofagasta	8	2	10	3,6%
Atacama	5	1	6	2,1%
Coquimbo	9	2	11	3,9%
Valparaíso	31	3	34	12,1%
Metropolitana	108	28	136	48,6%
O'Higgins	5	0	5	1,8%
Maule	7	0	7	2,5%
Ñuble	0	0	0	0,0%
Biobío	16	2	18	6,4%
Araucanía	10	0	10	3,6%

Los Ríos	3	0	3	1,1%
Los Lagos	7	2	9	3,2%
Aysén	0	0	0	0,0%
Magallanes	7	3	10	3,6%
Total	237	43	280	100%

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Con respecto a la actividad económica de las empresas fiscalizadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a la Ley, las que concentran mayor número de fiscalizaciones son Enseñanza, con el 35,7%, Actividades de servicios administrativos y de apoyo, con el 14,3% y Actividades financieras y de seguros con el 9,6% de las fiscalizaciones.

Tabla 25. Número de fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a normativa laboral en la Ley, según rama actividad económica, desde 1 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Rama Actividad Económica	2020	2021	Total	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0	0	0	0,0%
Explotación de minas y canteras	4	0	4	1,4%
Industria manufacturera	4	1	5	1,8%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1	1	2	0,7%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos	2	0	2	0,7%
Construcción	2	0	2	0,7%
Comercio al por mayor y al por menor	23	1	24	8,6%
Transporte y almacenamiento	4	0	4	1,4%
Act. de alojamiento y de servicio de comidas	0	0	0	0,0%
Información y comunicaciones	16	6	22	7,9%
Actividades financieras y de seguros	22	5	27	9,6%
Actividades inmobiliarias	0	0	0	0,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	8	3	11	3,9%

Act. de servicios administrativos y de apoyo	31	9	40	14,3%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0	0	0	0,0%
Enseñanza	87	13	100	35,7%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	9	1	10	3,6%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	0	0	0	0,0%
Otras actividades de servicios	14	1	15	5,4%
Actividades de los hogares como empleadores	0	0	0	0,0%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	1	0	1	0,4%
Actividades no especificadas y otras	9	2	11	3,9%
Total	237	43	280	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En la tabla 26 se observa el número de materias fiscalizadas por el incumplimiento de la Ley. Se debe tener en cuenta que una fiscalización puede incluir más de una materia, y por esa razón el número total de materias fiscalizadas es mayor al número de fiscalizaciones realizadas.

Se observa que las materias más fiscalizadas son “No pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo”, concentrando el 28,2% de las fiscalizaciones, “No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo”, con el 20,3% de las fiscalizaciones, y “No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o de teletrabajo” con el 13,1% de las fiscalizaciones.

Tabla 26. Número de materias fiscalizadas por la Dirección del Trabajo, por vulneración a la normativa laboral, en la Ley, según materia, desde 1 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Materias Fiscalizadas	2020	2021	Total	%
No pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo	154	27	181	28,2%
No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo	114	16	130	20,3%
No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o de teletrabajo	72	12	84	13,1%

No informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo	40	0	40	6,2%
No respetar el derecho a desconexión de trabajo a distancia o de teletrabajo	28	3	31	4,8%
No implementar registro de control de jornada de teletrabajo o trabajo a distancia	18	4	22	3,4%
No capacitar previamente al trabajador para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo	19	2	21	3,3%
No contener el pacto la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo	19	1	20	3,1%
No registrar electrónicamente el pacto de trabajo a distancia y/o teletrabajo en la Dirección del Trabajo	18	1	19	3,0%
No cumplir con las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo a distancia o teletrabajo	12	3	15	2,3%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el tiempo de desconexión	13	1	14	2,2%
No proporcionar a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata de mitigar o controlar, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales	11	3	14	2,2%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el periodo de duración	11	1	12	1,9%
No pagar o compensar, el costo del transporte a la empresa al trabajador con pacto de trabajo a distancia o teletrabajo	7	0	7	1,1%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el lugar de prestación de servicios	5	0	5	0,8%
No dar aviso con 30 días de anticipación para volver a las condiciones previamente pactadas	5	0	5	0,8%
No informar de la existencia de un sindicato	4	0	4	0,6%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el mecanismo de supervisión o control	3	1	4	0,6%
No contener el pacto la distribución de la jornada de trabajo a distancia o de teletrabajo	3	0	3	0,5%

No confeccionar el empleador la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo	3	0	3	0,5%
Otras materias	5	2	7	1,1%
Total	564	77	641	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Con respecto a las multas cursadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a normativa laboral en fiscalizaciones de la Ley, se tiene que el 50,7% de las multas se concentran en la Región Metropolitana, seguido por la Región de Valparaíso, con el 9,7% de las multas y la Región de Atacama, con el 5,5% de las multas.

Tabla 27. Número de materias sancionadas¹⁸ en multas cursadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a normativa laboral en fiscalizaciones de la Ley, según región, desde 01 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Región	2020	2021	Total	%
Arica y Parinacota	15	0	15	5,2%
Tarapacá	15	0	15	5,2%
Antofagasta	12	2	14	4,8%
Atacama	16	0	16	5,5%
Coquimbo	5	0	5	1,7%
Valparaíso	22	6	28	9,7%
Metropolitana	108	39	147	50,7%
O'Higgins	6	0	6	2,1%
Maule	6	0	6	2,1%
Ñuble	0	0	0	0,0%
Biobío	3	0	3	1,0%
Araucanía	7	0	7	2,4%
Los Ríos	4	0	4	1,4%

¹⁸ En una fiscalización multada se pueden presentar hasta 9 sanciones.



Los Lagos	10	1	11	3,8%
Aysén	0	0	0	0,0%
Magallanes	10	3	13	4,5%
Total	239	51	290	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En relación a las ramas de actividad económica de las empresas multadas por vulneración a la Ley, las ramas con mayor número de multas son Enseñanza, con el 44,1% de las multas, Actividades financieras y de seguros, con el 10,7% de las multas y Actividades de servicios administrativos y de apoyo con el 10,7% de las multas.

Tabla 28: Número de materias sancionadas¹⁹ en multas cursadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a normativa laboral en fiscalizaciones en la Ley, según rama actividad económica, desde 01 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Rama Actividad Económica	2020	2021	Total	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0	0	0	0,0%
Explotación de minas y canteras	9	0	9	3,1%
Industria manufacturera	3	0	3	1,0%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	1	0	1	0,3%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	3	0	3	1,0%
Construcción	3	0	3	1,0%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	27	2	29	10,0%
Transporte y almacenamiento	4	0	4	1,4%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	0	0	0	0,0%
Información y comunicaciones	8	11	19	6,6%
Actividades financieras y de seguros	23	8	31	10,7%
Actividades inmobiliarias	0	0	0	0,0%

¹⁹ En una fiscalización multada se pueden presentar hasta 9 sanciones.

Actividades profesionales, científicas y técnicas	6	3	9	3,1%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	23	8	31	10,7%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	0	0	0	0,0%
Enseñanza	110	18	128	44,1%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	6	0	6	2,1%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	0	0	0	0,0%
Otras actividades de servicios	13	1	14	4,8%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares	0	0	0	0,0%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	0	0	0	0,0%
Actividades no especificadas y otras	0	0	0	0,0%
Total	239	51	290	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En relación a las materias sancionadas en las multas cursadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a la Ley, el 41,7% de las materias multadas corresponden a “No Pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo”, el 15,9% corresponden a “No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo” y el 8,3% corresponden a “No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o de teletrabajo”. Se debe considerar que en una fiscalización multada se pueden presentar hasta 9 sanciones.

Tabla 29: Número de materias sancionadas en multas cursadas por la Dirección del Trabajo por vulneración a normativa laboral de la Ley en fiscalizaciones, según materia, desde 01 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Materias Sancionadas	2020	2021	Total	%
No Pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo	95	26	121	41,7%
No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo	39	7	46	15,9%
No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o de teletrabajo	21	3	24	8,3%

No implementar registro de control de jornada de teletrabajo o trabajo a distancia	19	3	22	7,6%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el tiempo de desconexión	11	1	12	4,1%
No registrar electrónicamente el pacto de trabajo a distancia y/o teletrabajo en la Dirección del Trabajo	10	2	12	4,1%
No capacitar previamente al trabajador para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo	9	2	11	3,8%
No contener el pacto la distribución de la jornada de trabajo a distancia o de teletrabajo	8	2	10	3,4%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el periodo de duración	8	1	9	3,1%
No informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo	7	0	7	2,4%
No dar aviso con 30 días de anticipación para volver a las condiciones previamente pactadas	3	3	6	2,1%
No entregar el instrumento de autoevaluación de riesgos, destinado a identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del lugar de trabajo	4	0	4	1,4%
No entregar a la información mínima por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo	3	0	3	1,0%
No informar de la existencia de un sindicato	1	1	2	0,7%
No cumplir con las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo a distancia o teletrabajo	1	0	1	0,3%
Total	239	51	290	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

La tabla 30 presenta los montos iniciales en multas cursadas por la Dirección del Trabajo en fiscalizaciones, por vulneración a la normativa laboral de la Ley, según región. Los montos iniciales corresponden a los montos originales asociados a las fiscalizaciones con multas y no a los montos efectivamente pagados.



Se puede observar que las regiones que concentran mayores montos iniciales por multas cursadas por vulneración a la Ley son la Región Metropolitana, con el 49,5% del monto total, la Región de Valparaíso, con el 9,8% del monto total y la Región de Antofagasta con el 5,8% del monto total.

Tabla 30: Montos iniciales en multas cursadas por la Dirección del Trabajo en fiscalizaciones, por vulneración a normativa laboral de la Ley, según región y año, desde 01 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Región	2020	2021	Total	%
Arica y Parinacota	\$34.278.400	\$0	\$34.278.400	5,1%
Tarapacá	\$37.842.620	\$0	\$37.842.620	5,6%
Antofagasta	\$32.788.140	\$6.135.720	\$38.923.860	5,8%
Atacama	\$30.298.340	\$0	\$30.298.340	4,5%
Coquimbo	\$11.615.300	\$0	\$11.615.300	1,7%
Valparaíso	\$52.060.570	\$13.776.810	\$65.837.380	9,8%
Metropolitana	\$250.201.300	\$83.134.570	\$333.335.870	49,5%
O'Higgins	\$8.555.240	\$0	\$8.555.240	1,3%
Maule	\$15.096.600	\$0	\$15.096.600	2,2%
Ñuble	\$0	\$0	\$0	0,0%
Biobío	\$9.060.960	\$0	\$9.060.960	1,3%
Araucanía	\$21.295.920	\$0	\$21.295.920	3,2%
Los Ríos	\$12.161.760	\$0	\$12.161.760	1,8%
Los Lagos	\$25.140.020	\$3.061.740	\$28.201.760	4,2%
Aysén	\$0	\$0	\$0	0,0%
Magallanes	\$18.154.120	\$9.194.400	\$27.348.520	4,1%
Total	\$558.549.290	\$115.303.240	\$673.852.530	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En cuanto a la rama de actividad económica, las que concentran mayores montos iniciales por multas cursadas por vulneración a la Ley son Enseñanza, con el 43% del monto total, Actividades financieras

y de seguros, con el 12% del monto total y Actividades de servicios administrativos y de apoyo con el 11,7% del monto total.

Tabla 31: Montos iniciales en multas cursadas por la Dirección del Trabajo en fiscalizaciones, por vulneración a normativa laboral de la Ley, según rama de actividad económica y año, desde 01 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Rama Actividad Económica	2020	2021	Total	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	\$0	\$0	\$0	0,0%
Explotación de minas y canteras	\$26.160.440	\$0	\$26.160.440	3,9%
Industria manufacturera	\$5.540.920	\$0	\$5.540.920	0,8%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	\$3.022.320	\$0	\$3.022.320	0,4%
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	\$9.142.800	\$0	\$9.142.800	1,4%
Construcción	\$5.032.720	\$0	\$5.032.720	0,7%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	\$48.994.190	\$4.078.240	\$53.072.430	7,9%
Transporte y almacenamiento	\$6.554.930	\$0	\$6.554.930	1,0%
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	\$0	\$0	\$0	0,0%
Información y comunicaciones	\$19.247.440	\$31.627.780	\$50.875.220	7,5%
Actividades financieras y de seguros	\$57.067.280	\$23.479.460	\$80.546.740	12,0%
Actividades inmobiliarias	\$0	\$0	\$0	0,0%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	\$12.142.340	\$1.516.220	\$13.658.560	2,0%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	\$55.414.310	\$23.477.420	\$78.891.730	11,7%
Administración pública y defensa	\$0	\$0	\$0	0,0%

Enseñanza	\$259.294.780	\$30.612.810	\$289.907.590	43,0%
Act. atención de la salud humana y de asistencia social	\$12.628.740	\$0	\$12.628.740	1,9%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	\$0	\$0	\$0	0,0%
Otras actividades de servicios	\$38.306.080	\$511.310	\$38.817.390	5,8%
Actividades de los hogares como empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares	\$0	\$0	\$0	0,0%
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	\$0	\$0	\$0	0,0%
Actividades no especificadas y otras	\$0	\$0	\$0	0,0%
Total	\$558.549.290	\$115.303.240	\$673.852.530	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

En cuanto a las materias sancionadas en las multas cursadas por vulneración a la Ley, las materias que concentran mayores montos iniciales son “No pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo” con el 41,5% del monto total, “No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo”, con el 15,8% del monto total y “No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o de teletrabajo” con el 9,7% del monto total.

Tabla 32: Montos iniciales en multas cursadas por la Dirección del Trabajo en fiscalizaciones, por vulneración a normativa laboral de la Ley, según materia y año, desde 01 de abril 2020 al 28 febrero 2021

Materias Sancionadas	2020	2021	Total	%
No pactar modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo	\$217.605.430	\$61.744.580	\$279.350.010	41,5%
No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo	\$93.488.870	\$12.750.180	\$106.239.050	15,8%
No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o de teletrabajo	\$58.658.780	\$6.630.200	\$65.288.980	9,7%

No implementar registro de control de jornada de teletrabajo o trabajo a distancia	\$47.487.610	\$5.618.290	\$53.105.900	7,9%
No capacitar previamente al trabajador para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo	\$24.166.640	\$6.123.480	\$30.290.120	4,5%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el tiempo de desconexión	\$21.196.680	\$503.220	\$21.699.900	3,2%
No registrar electrónicamente el pacto de trabajo a distancia y/o teletrabajo en la Dirección del Trabajo	\$17.647.900	\$3.573.050	\$21.220.950	3,1%
No contener el pacto la distribución de la jornada de trabajo a distancia o de teletrabajo	\$15.141.460	\$4.080.280	\$19.221.740	2,9%
No informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo	\$18.121.000	\$0	\$18.121.000	2,7%
No contener el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo el periodo de duración	\$15.646.680	\$2.039.120	\$17.685.800	2,6%
No entregar el instrumento de autoevaluación de riesgos, destinado a identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del lugar de trabajo	\$8.129.140	\$9.179.100	\$17.308.240	2,6%
No dar aviso con 30 días de anticipación para volver a las condiciones previamente pactadas	\$10.134.980	\$0	\$10.134.980	1,5%
No entregar a la información mínima por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo	\$3.040.440	\$3.061.740	\$6.102.180	0,9%
No cumplir con las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo a distancia o teletrabajo	\$6.068.800	\$0	\$6.068.800	0,9%
No informar de la existencia de un sindicato	\$2.014.880	\$0	\$2.014.880	0,3%
Total	\$558.549.290	\$115.303.240	\$673.852.530	100%

Fuente: Registros administrativos de la Dirección del Trabajo. Elaboración Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.



7. Estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Tal como se señaló anteriormente, los trabajadores a distancia mantienen todos sus derechos tanto individuales, como colectivos, así como también se mantienen plenamente vigentes las obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo. De esta forma, resulta plenamente aplicable el artículo 184 del Código del Trabajo, el cual dispone que: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”*.

En razón de lo anterior, los trabajadores a distancia tienen derecho a todas las prestaciones establecidas en la Ley N°16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en las circunstancias y condiciones establecidas por dicha ley. De igual forma, los trabajadores que se vean afectados por un accidente o enfermedad al realizar sus labores en la modalidad de trabajo a distancia/teletrabajo, que sea calificada como de origen laboral, tendrán todas las prestaciones médicas y económicas, según correspondan, hasta su total curación.

En relación a ello, en el mes de febrero pasado, la SUSESO emitió el “Panorama Mensual de Seguridad y Salud en el Trabajo”, cuyo contenido dice relación específicamente con los accidentes del trabajo en teletrabajo y/o trabajo a distancia. Dicho informe hace presente que los casos presentados en el mismo son aquellos registrados en el Sistema de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT) de la SUSESO, al 4 de enero de 2021, pesquisando aquellos en que la denuncia contenía las palabras “teletrabajo”, “trabajo a distancia” o “trabajo telemático”. Se incluyen sólo los casos que ya cuentan con la calificación de origen (determinación si es laboral o común). Con igual metodología de búsqueda para 2019, sólo se encontraron 6 casos de denuncias de accidentes en esta modalidad laboral.

En consecuencia, en este apartado se presentarán las estadísticas contenidas en el referido informe en materia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la modalidad de trabajo a distancia.

El informe de la SUSESO parte por señalar que antes de entrar en el análisis de las denuncias sobre trabajo a distancia y teletrabajo, resulta interesante observar que comparando los años 2019 y 2020, el total de denuncias de accidentes del trabajo – sea en trabajo presencial o trabajo a distancia– disminuyó en aproximadamente un 30%. Además, se observa que, del total de más de 210 mil accidentes del trabajo denunciados en 2020, algo más de 1.600 ocurrieron en el contexto de trabajo a distancia/teletrabajo, lo que representa aproximadamente un 0,8% del total de las denuncias. Por otra parte, si bien la SUSESO no cuenta con datos de la cantidad de trabajadores que se encuentran prestando servicios en la modalidad de trabajo a distancia, si consideramos que de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo del INE, en promedio un 13,6% de los trabajadores asalariados trabajó principalmente en la modalidad de trabajo a distancia el año 2020, y solo el 0,8% de las denuncias

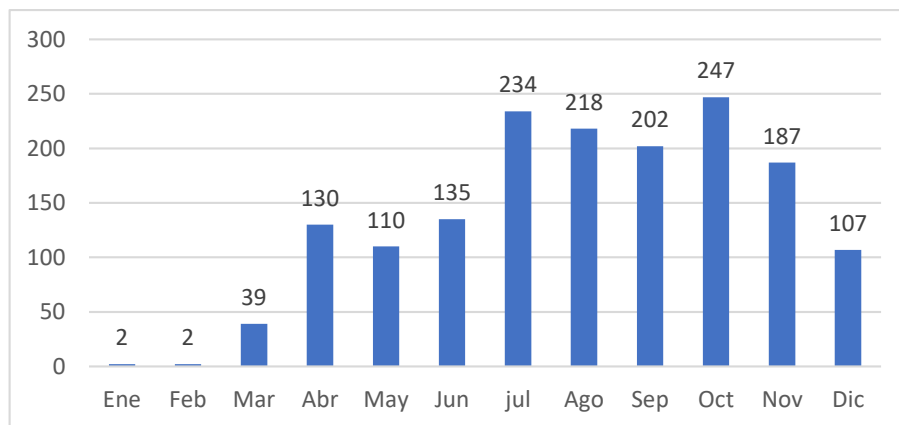


corresponden a esta modalidad de trabajo, los números agregados hacen pensar que en esta modalidad se generan menos accidentes.

a) Denuncias totales en trabajo a distancia y/o teletrabajo

En 2020, se registraron un total de 1.613 denuncias de accidentes del trabajo ocurridos en la modalidad de trabajo a distancia/teletrabajo, según la distribución por mes de la denuncia que se muestra a continuación.

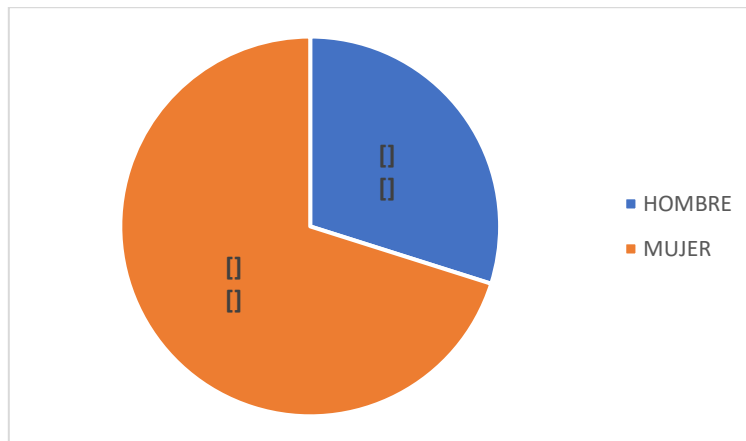
Gráfico 6: Denuncias de Accidentes de Trabajo en Trabajo a Distancia o Teletrabajo (2020)



Este gráfico muestra como las denuncias de accidentes del trabajo fueron aumentando a lo largo del año 2020, alcanzando su mayor número en el mes de octubre – que coincide con la entrada en vigencia del Reglamento-, para luego disminuir en los meses de noviembre y diciembre. El aumento puede explicarse tanto por el mayor uso de la modalidad de trabajo a distancia y/o teletrabajo, como por el mayor conocimiento de la aplicabilidad de la Ley N°16.744 a dicha modalidad. Por su parte, la disminución en los últimos meses del año podría estar asociada al retorno al trabajo presencial, así como también que existan denuncias que aún no son calificadas.

Como se observa en el siguiente gráfico, llama la atención que el 70% de las denuncias de estos accidentes fueron realizadas por mujeres, siendo que el 50,4% de los pactos de trabajo a distancia o teletrabajo vigentes corresponden a mujeres, lo que no se condice con las cifras habituales en que quienes mayormente denuncias son hombres.

Gráfico 7: Denuncias de Accidentes de Trabajo en Trabajo a Distancia y/o Teletrabajo según sexo (2020).



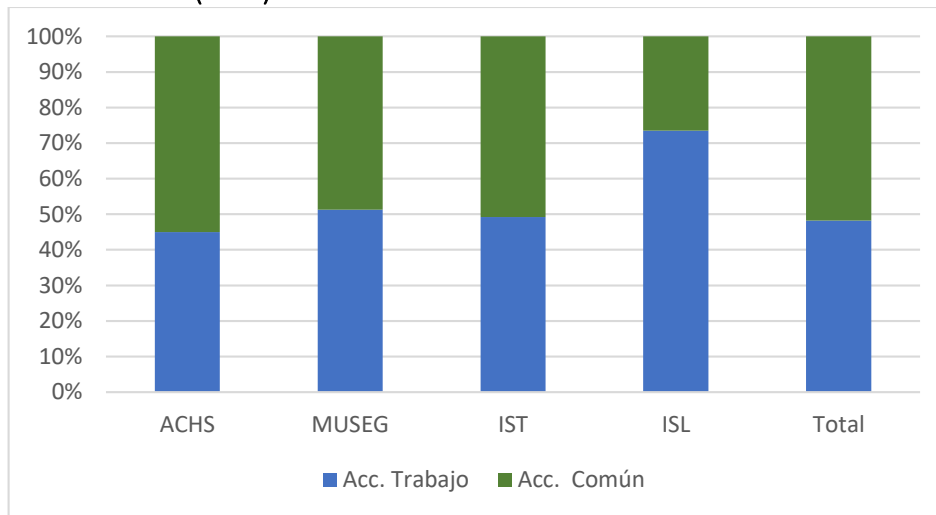
Como se mencionó anteriormente, estos datos no se condicen con el patrón histórico de denuncias por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales al hacer la distinción por sexo. Así, por ejemplo, en 2019 solo un 40% de las denuncias de accidentes del trabajo fueron presentadas por mujeres. En palabras de la SUSESO, esto se podría explicar por dos hipótesis. *“La primera es que las mujeres se desempeñan menos en la industria y manufactura y con mayor frecuencia en actividades de servicios, las que son más fácilmente adaptables al trabajo a distancia/teletrabajo, y por lo tanto son ellas las que estarían usando en mayor medida esta modalidad laboral. Por otra parte, es posible que las mujeres, al estar realizando esta modalidad de trabajo y compatibilizándola con la vida familiar, hayan estado más expuestas a los accidentes del trabajo mientras trabajan en sus casas, por cuanto han tenido una mayor sobrecarga de trabajo doméstico que debe ser realizado simultáneamente con el trabajo remunerado. Ninguna de estas hipótesis será desarrollada en este reporte, por sobrepasar el objetivo de éste y por no contar con la información necesaria para un mayor análisis al respecto”²⁰.*

b) Calificación de origen de los accidentes en trabajo a distancia y/o teletrabajo

De los 1.613 accidentes denunciados por trabajadores en modalidad de trabajo a distancia y/o teletrabajo, el 48,2% (778 casos) fueron calificados como de origen laboral, mientras que el 51,8% (835 casos) fueron calificados como de origen común.

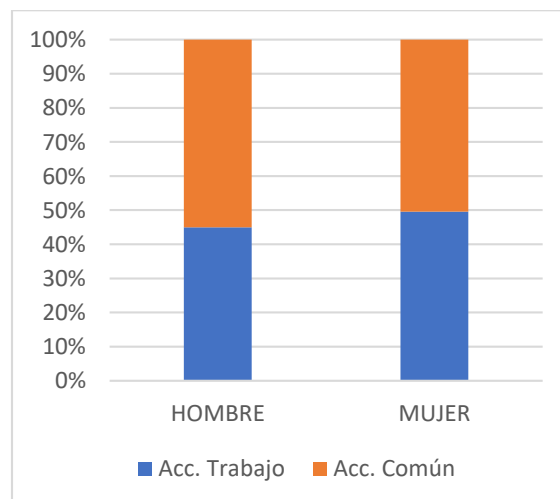
²⁰ “Panorama Mensual de Seguridad y Salud en el Trabajo” de la SUSESO, volumen 7 N°1, página 2.

Gráfico 8: Denuncias de accidentes de trabajo a distancia y/o teletrabajo, según tipo de calificación y organismo administrador (2020).



Por su parte, el siguiente gráfico (Gráfico 8) muestra que la proporción de accidentes calificados como laborales en el contexto de trabajo a distancia/teletrabajo, no varía mayormente entre hombres y mujeres. Así, el 49,6% de las denuncias de accidentes realizadas por las mujeres son reconocidas como de origen laboral, mientras que en los hombres este porcentaje llega a 45%.

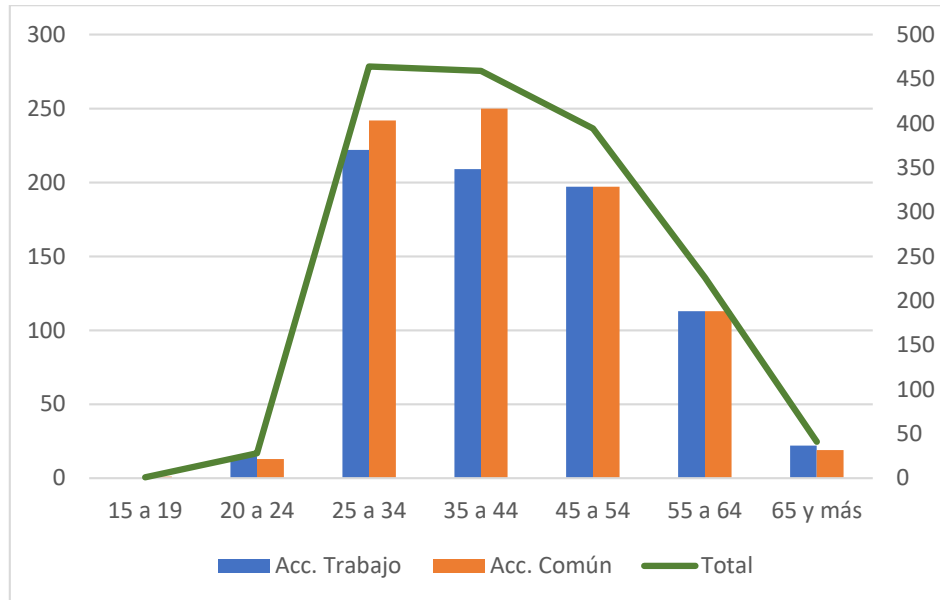
Gráfico 9: Calificación de Accidentes de Trabajo en Trabajo a Distancia y/o Teletrabajo, según sexo del trabajador (2020)



En cuanto a la distribución de las denuncias y su calificación como laboral o común por edad, se observa que los accidentes en los trabajadores a distancia y/o teletrabajadores sigue la distribución

etaria de los trabajadores ocupados en Chile: la mayoría de los accidentes en esta modalidad de trabajo ocurren entre aquellos de 25 a 54 años (81,7%)²¹.

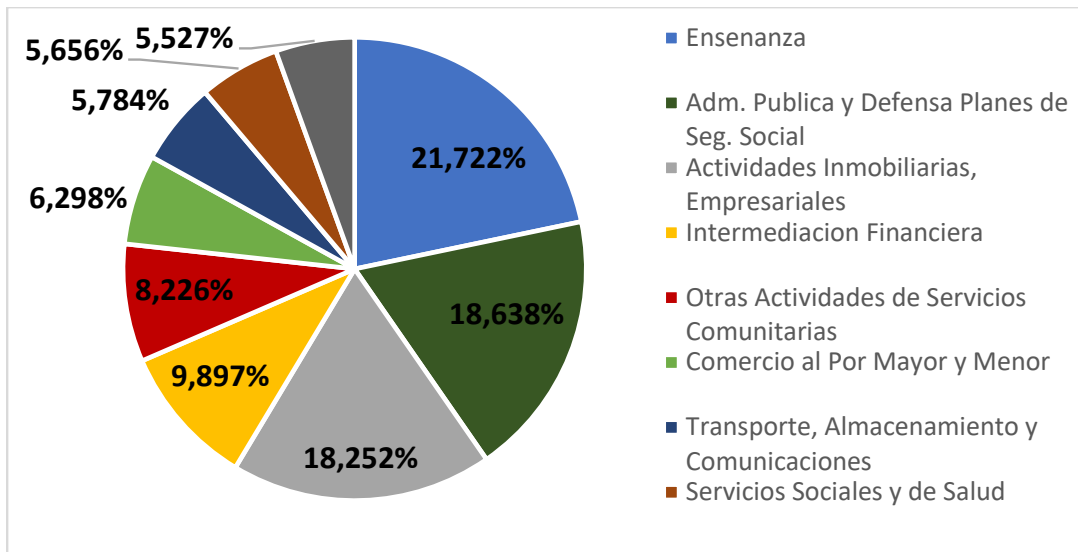
Gráfico 10: Denuncias de accidentes de trabajo a distancia y/o teletrabajo, según edad (2020)



Respecto de la distribución de los casos calificados como de origen laboral (778) según actividad económica, se observa que éstos están en mayor presencia en los sectores de enseñanza (21,7%), administración pública (18,6%) y actividades inmobiliarias (18,3%).

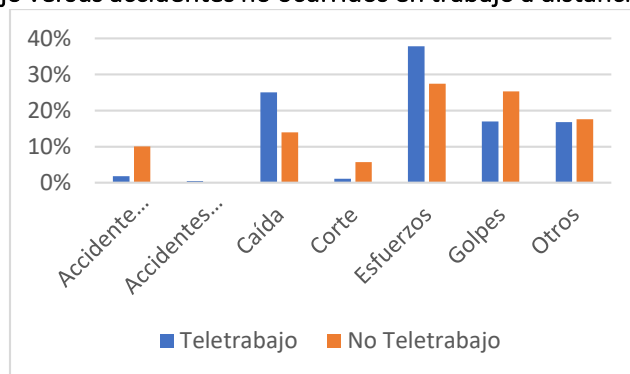
²¹ Ver lámina 18 en Estadísticas de SST 2019, disponible en <https://www.suseso.cl/607/w3-article-590749.html>

Gráfico 11: Denuncias de accidentes de trabajo a distancia y/o teletrabajo, según actividad económica, (2020)



En cuanto a la distribución de las denuncias según el tipo de accidentes en trabajo a distancia/teletrabajo, se observa que están especialmente centradas en accidentes de tipo “esfuerzo” (38%), “caídas” (25%) y “golpes” (17%). El Gráfico 12 muestra una comparación entre la distribución de accidentes en esta modalidad de trabajo y aquellos que no lo son. En ambos casos se observa que la mayoría de las denuncias son por esfuerzos, pero este es más prevalente en el caso del trabajo a distancia/teletrabajo, lo mismo ocurre con las caídas. Por otra parte, los golpes están más presentes en el trabajo presencial, al igual que los cortes.

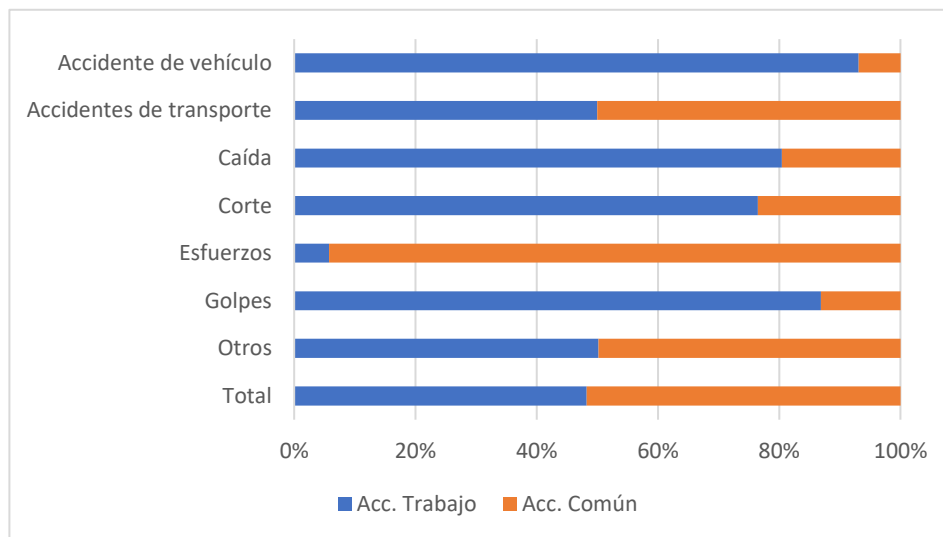
Gráfico 12: Comparación de la proporción de causas de accidentes de trabajo a distancia y/o teletrabajo versus accidentes no ocurridos en trabajo a distancia y/o teletrabajo (2020).



En relación a la calificación de las denuncias de accidentes en trabajo a distancia/teletrabajo, según si se trata de accidentes de origen laboral o común, se observa que las “caídas” y “golpes” son los casos en que más se califica como de origen laboral (80% y 86%, respectivamente), mientras que en

el grupo de denuncias “esfuerzo”, sólo el 5,7% de esas denuncias son calificadas como de origen laboral.

Gráfico 13: Denuncias de accidentes de trabajo a distancia y/o teletrabajo, según Calificación de Origen y tipo de accidente (2020).



V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El trabajo a distancia y teletrabajo son una nueva realidad que se ha impuesto fuertemente durante el último tiempo. Con todo, resultaría poco acertado y prematuro hacer una evaluación contundente de la Ley en este momento. Lo anterior, teniendo en consideración el contexto en que la Ley entró en vigencia, esto es, la pandemia ocasionada por el COVID-19. Así, si bien la Ley fue pensada e inició su tramitación en un contexto de normalidad, entró en vigencia en circunstancias sumamente excepcionales.

En este sentido, se debe tener presente que la Ley, o más bien la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, empezaron a regir de manera intempestiva y sin toda la preparación que se hubiese deseado. No obstante aquello, al estar la Ley vigente en plena pandemia se protegieron puestos de trabajo que de otra manera tal vez se hubiesen perdido. Así, la Ley supuso un importante desafío, transformando al trabajo a distancia durante la pandemia como una importante herramienta para proteger los empleos y la economía.



A este respecto, las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del INE reflejan que antes de la pandemia solo un 1,4%²² de los trabajadores prestaba servicios principalmente en modalidad de trabajo a distancia, mientras que al trimestre diciembre-febrero 2021, el 10,5% de los trabajadores asalariados se encontraban trabajando principalmente mediante trabajo a distancia. En la misma línea, la encuesta “Empresas y trabajadores en crisis COVID-19” (2020) de Deloitte y Cadem, muestra que antes de la crisis del coronavirus el 63% de las empresas encuestadas no tenía un sistema de teletrabajo, siendo que, a la fecha de la encuesta, en contexto de pandemia, un 42% de los trabajadores se encontraba trabajando desde la casa y un 14% de manera mixta entre trabajo a distancia y presencial. Por su parte, según cifras de la Encuesta de Remuneraciones y Costos de la Mano de Obra del INE, en enero de 2021, el 17,5% de los trabajadores realizó labores a distancia o bajo teletrabajo y el 18,4% de las empresas declaró haber adoptado medidas de trabajo a distancia.

Es relevante destacar la participación de las mujeres entre quienes utilizan la modalidad de trabajo a distancia. De acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo, del total de asalariados que realizaron principalmente trabajo a distancia durante el trimestre diciembre-febrero 2021, la proporción de mujeres es de 52,5% en el sector privado y de 69,4% en el sector público. La misma situación se observa en la Encuesta Empleo-Covid19, realizada por el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, la que muestra que en todos los meses en que se realizó la encuesta, entre abril y octubre 2020, la proporción de mujeres realizando trabajo a distancia fue mayor a la proporción de hombres.

Existen antecedentes para pensar que el trabajo a distancia en este momento se encuentra sumamente ligado a la pandemia y que comenzó a regir de manera intempestiva, como respuesta a una situación excepcional, lo que implica un sesgo al momento de realizar una adecuada evaluación. Así, de acuerdo a las diversas encuestas, el número de trabajadores usando la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo evidenció su punto más alto en los meses con mayores restricciones por causa de la pandemia y ha ido disminuyendo a medida que la situación sanitaria lo ha permitido. De acuerdo a la Encuesta de Remuneraciones y Costos de la Mano de Obra del INE, el porcentaje de empresas que ha implementado esta medida ha disminuido desde un 36,8% en junio 2020 a un 18,4% en enero 2021.

En cuanto al registro de contratos de trabajo a distancia o teletrabajo ante la Dirección del Trabajo, al 28 de febrero de 2021, se han registrado un total de 213.979 contratos de trabajo a distancia o teletrabajo ante la Dirección del Trabajo, de los cuales 45.727 se encuentran vigentes a esa fecha, cifras bastante menores al número de personas que declara estar usando estas modalidades de trabajo en las encuestas. De esta manera, se observa que las cifras administrativas no reflejan todavía la realidad de la gente que ha empezado a trabajar mediante estas modalidades de trabajo, situación que debiera irse reflejando en las cifras administrativas en la medida en que las circunstancias se vayan normalizando con posterioridad a la pandemia.

²² La cifra corresponde al porcentaje de los asalariados que declararon trabajar principalmente desde su hogar o en instalaciones propias en el trimestre noviembre-enero 2019.



Tal como se explicó anteriormente, esta modalidad puede haber sido vista como una obligación o imposición a causa de las circunstancias, más que como una alternativa pactada libremente por trabajador y empleador. Así, muchas veces las restricciones asociadas a la pandemia, tales como, las cuarentenas, cordones sanitarios o toque de queda, fueron la principal razón para adoptar esta modalidad, y, por lo tanto, posiblemente los empleadores no se sintieron en la obligación de registrar los contratos ante la Dirección del Trabajo.

Por otra parte, al momento de evaluar el trabajo a distancia y teletrabajo, resulta necesario recordar que los trabajadores a distancia han tenido que convivir con el hecho de que las salas cunas, jardines infantiles y otros establecimiento educacionales han estado cerrados durante gran parte del tiempo de vigencia de la Ley, por lo que además de trabajar, han tenido que dedicarse, en paralelo, al cuidado de sus hijos, como también de otros dependientes, como adultos mayores o personas con discapacidad, todo lo cual ciertamente ha impactado en esta modalidad de trabajo y haría impreciso una correcta evaluación de la misma en este momento. Así, por ejemplo, la encuesta “Empresas y trabajadores en crisis COVID-19” (2020) de Deloitte y Cadem, muestra que el 41% de los encuestados no tiene acceso a alguien que cuide a sus hijos. Asimismo, quienes mejor evalúan el teletrabajo son aquellos que tienen full apoyo en el cuidado de sus hijos (64% de evaluación positiva del teletrabajo vs. 45% en quienes no tienen acceso o tienen acceso limitado al cuidado de hijos).

Con todo, y a pesar de las circunstancias en que entró en vigencia la Ley, existen diversos aspectos positivos que se pueden destacar. Así, por ejemplo, la implementación de cierta forma forzosa del trabajo a distancia permitió derribar mitos y estigmas negativos de esta modalidad de trabajo e incorporar conocimiento y tecnología para hacerla más eficiente. En este sentido, algunos de los temores que se asociaban a dicha modalidad eran los efectos que podía tener en la productividad, sin embargo, las encuestas muestran que, actualmente, la percepción de las empresas es que la productividad se ha mantenido igual que antes²³. En la misma línea, el estudio “Mantención de teletrabajo y nuevas contradicciones” de la consultora Randstad, muestra que un alto porcentaje de las empresas u organizaciones consultadas mantendrá el teletrabajo post pandemia, de ellas, el 67% manifiesta como razón para ello, el hecho de haberse dado cuenta que esta modalidad funciona y permite mantener los indicadores sin necesidad de estar en la oficina.

Adicionalmente, los estudios muestran el impacto positivo que ha tenido la implementación del trabajo a distancia en la conciliación familiar. En ese sentido, el estudio de la consultora Randstad antes mencionado, refleja que una de las principales razones para mantener el teletrabajo post pandemia es potenciar el equilibrio profesional/laboral y mejorar la calidad de vida de las personas²⁴. En la misma línea, la “Encuesta Teletrabajo” de ICARE, refleja que los beneficios más relevantes del teletrabajo son la flexibilidad y la conciliación familia-trabajo. A su vez, el “Barómetro del trabajo” de la Fundación Fiel, muestra que el 41% de los encuestados declaró que el teletrabajo permite

²³ 53% de las empresas encuestadas en “Empresas y trabajadores en crisis COVID-19” (2020) de Deloitte y Cadem considera que el nivel de productividad de sus colaboradores se ha mantenido igual que antes.

²⁴ 54% de las empresas u organizaciones consultadas señala dicho argumento como razón para continuar con el teletrabajo.



compatibilizar la vida familiar y laboral de mejor manera. Sin embargo, la conciliación trabajo familia no es algo que todavía se pueda evaluar de modo apropiado por la falta de acceso a educación y cuidados que ha generado la pandemia.

Asimismo, y reconociendo los aspectos positivos del trabajo a distancia, existe un gran número de trabajadores y empresas que señalan que incluso luego de la pandemia seguirían bajo esta modalidad, evaluando de manera positiva la experiencia de trabajo a distancia. En ese sentido, la encuesta “Encuesta Teletrabajo” de ICARE, concluye que el 82% de los encuestados cree que su empresa saldrá fortalecida de esta experiencia de crisis -pandemia- siendo su mayor aprendizaje el teletrabajo. Por su parte, la encuesta “Empresas y trabajadores en crisis COVID-19” (2020) de Deloitte y Cadem, refleja que el 47% de los trabajadores considera su experiencia de teletrabajo como buena o muy buena, mientras que el 80% de las empresas lo califica de la misma manera, lo que puede reflejar que se han derribado mitos sobre esta forma de trabajo. De igual forma, dicha encuesta refleja que el 74% de las empresas y el 60% de los trabajadores preferiría que después de la pandemia se implementen políticas de flexibilidad para trabajar físicamente y teletrabajo. En el mismo sentido el estudio “Mantenimiento de teletrabajo y nuevas contradicciones” llevado a cabo por la consultora Randstad, muestra que el 75% de las empresas u organizaciones encuestadas que han implementado teletrabajo, lo mantendrán finalizada la pandemia. De ellas, el 63% señala que lo hará algunos días a la semana y solo 12% en modalidad completa.

Un tema a reflexionar es como sería el modelo de trabajo flexible entre el trabajo presencial y a distancia desde múltiples perspectivas, considerando su impacto en la calidad de vida de las personas. Si bien un modelo híbrido puede ser preferido por trabajadores y podría lograr un buen equilibrio entre aprovechar las eficiencias del teletrabajo y los beneficios de aglomeración en creatividad e innovación, el modo en que se determina cuándo cada trabajador está en cada tipo de modalidad, puede tener consecuencias permanentes en variables relevantes como trayectorias laborales, segmentación laboral, cohesión social, entre otras.

Sin perjuicio de los aspectos positivos que se han visto del trabajo a distancia, cierto es que existen otros por mejorar. Así, por ejemplo, existen aún desafíos en materia de implementación del teletrabajo desde el punto de vista del respeto a los tiempos de conexión y desconexión, la entrega de herramientas e implementos de trabajo, el pago de los costos de operación y funcionamiento asociados a esta modalidad, así como también mejor preparación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Así, si bien las cifras de accidentabilidad en esta modalidad son bajas, cierto es que no hubo toda la preparación requerida para lograr buenas condiciones ergonómicas y de habilitación de espacios.

En este sentido, la “Encuesta teletrabajo” realizada por ICARE, muestra que las principales barreras para implementar teletrabajo son los hábitos de trabajo desarrollados y la disponibilidad de equipamiento en el hogar. Por su parte, el “Barómetro del trabajo” de la Fundación FIEL, muestra que el 65% de los encuestados responde que quien paga los gastos del teletrabajo es el trabajador.



A su vez, los datos administrativos de la Dirección del Trabajo dan cuenta que las materias sobre las cuáles han recibido mayores denuncias asociadas a la Ley son: no pactar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, que representa el 25,9% de las denuncias; no proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo, que representa el 22% de denuncias; no pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o teletrabajo cuyas denuncias ascienden a 14,5%; no informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo con 6,4% de las denuncias; no respetar el derecho a desconexión de trabajo a distancia o de teletrabajo con 5,0% de las denuncias; entre otros.

Asimismo, se requiere seguir fortaleciendo el cambio cultural que ha implicado esta modalidad de trabajo y la fiscalización de la misma, de manera tal de resguardar la delimitación entre los espacios personales y laborales, el cumplimiento de las jornadas laborales y el derecho a desconexión, entre otros. En ese sentido, es importante resguardar correctamente la seguridad y salud de los trabajadores, no solo desde la perspectiva física, sino también desde la perspectiva de la salud mental. A este respecto, el “Barómetro del trabajo” de la Fundación FIEL, muestra que uno de los principales problemas producidos por el teletrabajo es el exceso de trabajo/demasiadas horas trabajadas/demasiadas horas dedicadas al trabajo/jornadas de trabajo más extensas.

Otro aspecto que aún supone grandes desafíos, ciertamente no solo en materia de trabajo a distancia, es la corresponsabilidad. Así, la encuesta Empleo-Covid19, realizada por el Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, en el mes de julio preguntó a los asalariados sobre el uso del tiempo, encontrando que durante la pandemia las mujeres dedicaron nueve horas semanales más que los hombres a las tareas domésticas y catorce horas más al cuidado de niños y niñas, en un escenario en que los establecimientos educacionales y jardines infantiles se encontraban cerrados. Es decir, con la pandemia se estaría agudizando una situación de desigualdad y baja corresponsabilidad que ya existía anteriormente, lo cual supone un enorme desafío y la necesidad imperiosa de un cambio de mentalidad a nivel social.

Con todo, nuevamente debemos recordar las particulares circunstancias en que entró a regir la Ley, y que, por lo mismo, más que mejoras desde el punto de vista legal, lo primordial es asumir una cultura del teletrabajo en nuestro país. Ese es el principal desafío. Esto es, mejorar la aplicación de la Ley que ya existe, y donde se han evidenciado ciertas brechas en su puesta en práctica, por los motivos ya expuestos.

Finalmente, se debe hacer presente que, dado que el trabajo a distancia es una modalidad de trabajo relativamente nueva en Chile, no aparece en las principales encuestas de empleo del país, razón por la cual en el contexto de la pandemia se crearon módulos especiales en las encuestas para poder recoger esta información. De esta manera, se debe mencionar la importancia de que en el futuro las encuestas de empleo incluyan preguntas específicas sobre trabajo a distancia, que permitan evaluar su uso y caracterizar a los trabajadores que usan esta modalidad de trabajo. En ese sentido, se sugiere



gestionar la inclusión de preguntas al respecto, especialmente en la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

En resumen, a pesar de las circunstancias en que entró a regir la Ley, hoy podemos hacer una evaluación positiva de lo que ha sido la implementación del trabajo a distancia, destacando el rol que éste ha tenido en la mantención del empleo en contexto de pandemia. Con todo, aún existen desafíos pendientes y aspectos por mejorar, lo que nos invita a trabajar colaborativamente entre los distintos actores sociales para avanzar en ello.

Por todo lo anterior, el Consejo sugiere que se realice un nuevo informe de evaluación de implementación de la Ley una vez terminada la pandemia, en que se pueda tener una noción más real de sus efectos, o bien, que se realice un informe de manera anual durante los próximos 2 años considerando que no existe certeza de cuándo podría terminar completamente la pandemia y sus efectos.