

NUEVOS PROBLEMAS Y NUEVAS SOLUCIONES  
EN TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO

**Alfonso Ortega Giménez**  
(*Director*)

**Lerdys Saray Heredia Sánchez**  
(*Coordinadora*)

# Nuevos problemas y nuevas soluciones en teletrabajo transfronterizo



Alejandro Manzorro Reyes	Javier Aguiló Gelerstein
Alexandre Pazos Pérez	Joan Carles Rodríguez Miñana
Alfonso Ortega Giménez	Jose Francisco Barragán Palomo
Álvaro Gimeno Ruiz	Lerdys Saray Heredia Sánchez
Angela Martin-Pozuelo López	Manuel Ferreira Catoira
Araceli Casamayor De Blas	Manuel Octavio Sánchez Avilés
Carlos Domínguez Padilla	María José Rodríguez Rocha
Constanza Taccari	María Purificación García Miguélez
Elena Atienza Macias	María Serrano Segarra
Francisca Ramón Fernández	María Teresa Mata Sierra
Guayasén Marrero González	Mónica Tesalia Valcárcel Bustos
Íñigo Herrero Elejalde	Naivi Chikoc Barreda
Iván Donoso Zenčić	Pilar Vargas Martinez
Janaína Heloísa Telles De Lima	Ruth Schneiderman
Jaime Gallegos Zúñiga	Viviana Goralewski

III ARANZADI

12

**TELETRABAJO TRANSNACIONAL DESDE EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO Y EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO: UN ANÁLISIS DESCRIPTIVO**

IVÁN DONOSO ZENČIĆ Y MANUEL OCTAVIO SÁNCHEZ AVILÉS.....	219
<b>I. Introducción.....</b>	219
<b>II. Teletrabajo, globalización y riesgo de dumping social.....</b>	222
1. <i>El despliegue del teletrabajo en la globalización.....</i>	222
2. <i>Un factor incidente: la búsqueda de costos menores y el dumping social.....</i>	224
<b>III. Teletrabajo y vínculos transnacionales de trabajo.....</b>	227
<b>IV. Teletrabajo transnacional desde la legislación chilena.....</b>	233
1. <i>El Teletrabajo en la legislación laboral chilena.....</i>	234
2. <i>Jurisprudencia Administrativa: aplicación del principio de territorialidad.....</i>	236
3. <i>Horizontes Regulatorios: el Anteproyecto de Ley de Derecho Internacional Privado de Chile.....</i>	239
<b>V. Conclusiones.....</b>	243
<b>VI. Referencias.....</b>	245

13

**TELETRABAJO INTERNACIONAL, UNA VISIÓN GENERAL DESDE CHILE**

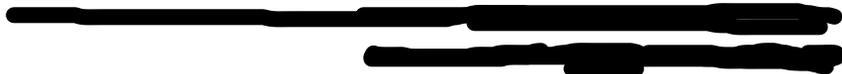
JAIME GALLEGOS ZÚÑIGA Y JAVIER AGUILÓ GELERSTEIN.....	249
<b>I. Introducción.....</b>	250
<b>II. El concepto de teletrabajo internacional y sus características.....</b>	252
<b>III. Análisis de la regulación chilena aplicable al teletrabajo internacional.....</b>	254
1. <i>Marco legal, evolución en el tiempo.....</i>	255
2. <i>Análisis de la legislación vigente.....</i>	256

# Teletrabajo internacional, una visión general desde Chile

JAIME GALLEGOS ZÚÑIGA

*Profesor asociado y Director del Departamento de Derecho Económico de la Universidad de Chile  
Corresponsal de Chile ante UNIDROIT*

JAVIER AGUILÓ GELERSTEIN



SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. EL CONCEPTO DE TELETRABAJO INTERNACIONAL Y SUS CARACTERÍSTICAS. III. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN CHILENA APLICABLE AL TELETRABAJO INTERNACIONAL. 1. *Marco legal, evolución en el tiempo.* 2. *Análisis de la legislación vigente.* 3. *Pronunciamientos administrativos.* 3.1. Dirección del Trabajo de Chile. 3.1.1. Ordinario núm. 2.366, de 11 de mayo de 2015, de la Dirección del Trabajo. 3.1.2. Ordinarios núm. 2.318, de 4 de octubre de 2021, y núm. 2.417, de 19 de octubre de 2021, de la Dirección del Trabajo. 3.1.3. Ordinario núm. 2.794, de 9 de diciembre de 2021, de la Dirección del Trabajo. 3.1.4. Ordinario núm. 1.909, de 4 de noviembre de 2022, de la Dirección del Trabajo. 3.2. Superintendencia de Seguridad Social. 3.2.1. Dictamen núm. 694-2020, de la Superintendencia de Seguridad Social. 3.2.2. Compendio de normas del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes. Título II, Calificación de accidentes del trabajo / A. Accidentes del trabajo / Capítulo III. Situaciones especiales / 1. Accidentes ocurridos en el extranjero. IV. JURISPRUDENCIA JUDICIAL. 1. *Corte Suprema de Colombia, sala de*

*casación laboral, 6 de febrero de 2019, SL1099-2019. 2. TSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de noviembre de 2020, Roj: 9872/2020. 3. Corte de Apelaciones de Santiago de Chile, 9 de febrero de 2023, Adm. 307-2023.*  
 V. REFLEXIONES FINALES.

## I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la transformación digital y el rápido avance de la tecnología han impulsado la aparición y expansión del teletrabajo en la sociedad. Sin embargo, el punto de inflexión más significativo ocurrió hace cuatro años con el inicio de la pandemia del Coronavirus (COVID-19) ya que, como resultado de esa crisis sanitaria, el ámbito laboral tuvo que adaptarse a modo de poder garantizar la continuidad de la actividad económica y la preservación del empleo<sup>1</sup>. Lo anterior, potenció a que se utilice, de forma generalizada, el régimen de teletrabajo o de trabajo a distancia, atendida que éstas eran las únicas soluciones posibles ante las medidas de restricción a la movilidad que imponían las autoridades.

En este contexto, y ante el confinamiento que afectaba a la población mundial, es que el teletrabajo apareció como una necesidad momentánea. Sin embargo, cuatro años más tarde, podemos afirmar que esta modalidad dejó de ser residual o transitoria y adoptó el carácter de permanente y generalizada.

Dicho lo anterior, como prevención general, podemos decir que, en Chile, —a diferencia de otros países de su entorno, como Argentina<sup>2</sup> y Uruguay<sup>3</sup> que exhiben modernas normativas— en lo que se refiere al Derecho Internacional Privado, se mantienen criterios territorialistas, y las dispersas disposiciones que se suelen utilizar para zanjar asuntos con elementos internacionales relevantes, son vagas, sin que hayan sido concebidas (ni sean útiles) para las complejidades de la contratación internacional contemporánea<sup>4</sup>, y menos para las relaciones laborales, como aquellas de las que trata esta obra colectiva.

En este sentido, como veremos más adelante, y ante la ausencia de normas puntuales<sup>5</sup> se suele acudir a los artículos 14 y 15 del Código Civil, de

1. DIAB, A.: «The Impact of the COVID-19 Pandemic on Organizational Practices: A Review Study», *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, vol. 25(1), 2022, pp. 3-4.
2. Ley 26.994, de 2014, que aprueba el Código Civil y Comercial de la Nación, que presenta normas de Derecho Internacional Privado en el Título IV de su Libro Sexto.
3. Ley 19.920, de 2020, general de Derecho Internacional Privado de Uruguay.
4. GALLEGOS, J.: «Chile. Chilean Perspectives on the Hague Principles» en *Choice of Law in International Commercial Contracts. Global Perspectives on the Hague Principles*. Oxford, Oxford University Press, 2021, págs. 1000-1017.
5. Debe advertirse además, que si bien Chile ratificó el Código de Derecho Internacional Privado, conocido como Código de Bustamante (en homenaje a su redactor, el cuba-

1855, el primero de ellos dispone que la «ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros», mientras que el segundo previene que a «las leyes patrias que reglan las obligaciones y derechos civiles, permanecerán sujetos los chilenos, no obstante su residencia o domicilio en país extranjero. 1°. En lo relativo al estado de las personas y a su capacidad para ejecutar ciertos actos, que hayan de tener efecto en Chile; 2°. En las obligaciones y derechos que nacen de las relaciones de familia; pero sólo respecto de sus cónyuges y parientes chilenos».

Como puede apreciarse, estas normas no resultan idóneas y su campo fue dado para otros contextos, de una república que daba sus primeros pasos.

Por otro lado, en lo que se refiere a la legislación laboral y de seguridad social, si bien, existen disposiciones relativas a la presencia de elementos internacionales, como, por ejemplo, aquella que limita la contratación de extranjeros<sup>6</sup>, o la ley que exonera del pago de cotizaciones previsionales a técnicos extranjeros<sup>7</sup>, no se exhiben normas propias del Derecho Internacional Privado que den claridad para modalidades como el teletrabajo.

Para cerrar esta parte introductoria, nos parece oportuno advertir de que hay bastante consenso en doctrina chilena acerca de que las normas laborales pertenecen al género de aquellas de aplicación inmediata<sup>8</sup>, cuestión que, en mayor o menor medida, iría en armonía con los criterios territorialistas enunciados.

En consonancia con todo lo señalado podemos entender que la autoridad encargada de interpretar administrativamente la preceptiva laboral chilena,

---

no Antonio Sánchez de Bustamante), lo hizo presentando una reserva del siguiente tenor «ante el Derecho Chileno, y con relación a los conflictos que se produzcan entre la Legislación Chilena y alguna extranjera, los preceptos de la legislación actual o futura de Chile prevalecerán sobre dicho Código, en caso de desacuerdo entre unos y otros» lo cual le ha quitado bastante fuerza a su aplicación, siendo dispares los fallos en que los tribunales acuden a él.

6. El artículo 19 del Código del Trabajo previene que el ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador debe ser de nacionalidad chilena, exceptuándose tal regla cuando el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.
7. Ley 18.156, de 1982, que establece exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros y a las empresas que los contraten bajo las condiciones que se indican y deroga la Ley 9.705.
8. MONSÁLVEZ, A., *Derecho Internacional Privado*. Santiago, Metropolitana, 2015, pág. 22; VILLARROEL, C. y VILLARROEL, G., *Derecho Internacional Privado*. Santiago, Jurídica de Chile, 2015, pág. 163.

la Dirección del Trabajo, determinó ya desde antaño, en su Dictamen núm. 3426/205, de 5 de julio de 1999, que:

*«El contrato de trabajo se rige por la ley laboral chilena pues se celebró en Chile. Con todo, las obligaciones que se ejecuten en el extranjero no podrán estar afectas a la Ley chilena porque ésta no rige extraterritorialmente.*

*En la práctica, pues, habrá que distinguir las obligaciones que se ejecutan en Chile de las que se ejecutan en el extranjero. Las que ejecuten en Chile, ciertamente que se registrarán por la ley chilena. Por su parte, las que se ejecuten en el extranjero, se registrarán por la ley del lugar o país respectivo.*

[...]

*La Ley laboral chilena sólo rige dentro del territorio de la República».*

Ahora bien, es necesario hacer presente que el teletrabajo, es una modalidad que sí cuenta con una regulación especial, y de reciente data. En efecto, en 2020, se publicó la Ley 21.220, que modificó el Código del Trabajo, sin embargo, tal preceptiva no contempló supuestos internacionales.

Así las cosas, partiendo del presupuesto de que el teletrabajo internacional carece de un marco regulatorio en Chile, el presente informe examinará los pronunciamientos administrativos que se han dictado en respuesta a preguntas formuladas sobre esta temática, exhibiendo diferencias de apreciaciones en cuestiones laborales y de seguridad social, para luego pasar revista a algunos fallos dictados por tribunales de justicia foráneos, relacionados con el Derecho chileno, y una instrucción dentro del funcionamiento del Poder Judicial, para apreciar que, de concurrir ciertas circunstancias, podría resultar posible a los juzgadores apartarse de criterios territorialistas.

Finalmente, se presentarán algunas reflexiones finales a partir del análisis realizado, destacando la importancia de abordar la falta de regulación del teletrabajo internacional en el Derecho chileno, que brinden mayor seguridad jurídica a los empleadores y trabajadores que quisieran adoptar esta modalidad laboral.

## **II. EL CONCEPTO DE TELETRABAJO INTERNACIONAL Y SUS CARACTERÍSTICAS**

En Chile no existe una definición legal del teletrabajo internacional, ni tampoco es posible encontrar un concepto ampliamente aceptado a nivel doctrinario. Atendido lo anterior, estimamos que, para poder abordar la situación fáctica y jurídica del teletrabajo internacional es necesario comen-

zar conociendo el concepto doméstico para, con ello, dar una propuesta de lo que debería entenderse en su faz internacional.

Buscando hacernos cargos de este escollo nos parece oportuno señalar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el teletrabajo es una subcategoría del concepto más amplio de «trabajo a distancia», ya que como tal engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y comunicación (TIC) o teléfonos fijos para realizar su trabajo de forma remota<sup>9</sup>. Así, al igual que el trabajo a distancia, el teletrabajo puede llevarse a cabo en diferentes ubicaciones fuera del lugar de trabajo predeterminado. Sin embargo, el teletrabajo se distingue por el hecho de que implica el uso de dispositivos electrónicos personales para llevar a cabo las tareas laborales de forma remota.

En esta línea la OIT ha expuesto que al *«igual que ocurre en el caso del trabajo a distancia, actualmente el teletrabajo no entra en el ámbito de ninguna norma estadística internacional. Los países han utilizado definiciones operativas ligeramente distintas, que normalmente se basan en dos componentes diferentes: I. El trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado. (...)II. La utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo. La utilización de dispositivos electrónicos personales debe constituir una parte fundamental del desempeño del trabajo»*<sup>10</sup>.

Mientras que, desde la perspectiva legal chilena, la anotada Ley 21.220, distinguió entre trabajo a distancia y teletrabajo, entendiendo en el primer caso aquel supuesto en 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»*, y por 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»*<sup>11</sup>.

Ahora bien, en lo que respecta a las características que debe tener el teletrabajo internacional para ser considerado como tal, a juicio de un académico

9. PÉREZ, D., «El teletrabajo y sus características», *Revista Auctoritas Prudentium*, núm. 29, 2023, págs. 1-15.

10. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *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*, 2020. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_758333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf)

11. Artículo 152 quáter letra g) del Código del Trabajo.

chileno, éste debe contar con todos los elementos propios del teletrabajo<sup>12</sup> más el elemento de la internacionalidad. De este modo, los elementos característicos de esta modalidad son los siguientes:

- a) Espacialidad: la prestación laboral se debe desenvolver en una zona externa a la que normalmente se realiza el trabajo de la empresa. Es en este contexto que se ha afirmado que el teletrabajo es una especie dentro del género del trabajo a domicilio<sup>13</sup>.
- b) Uso de TIC's (tecnologías informáticas y de telecomunicaciones): el trabajo se debe llevar a cabo mediante la utilización de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones. Estas tecnologías no solo deben ser el medio principal para realizar las tareas laborales, sino que también deben ser el medio de comunicación y conexión entre el trabajador y empleador.
- c) Habitualidad: el teletrabajador debe realizar su trabajo, en la mayor parte del tiempo, de igual forma.
- d) Empresa, institución u organización: deben utilizarse las tecnologías en el modelo de organización del trabajo.
- e) Internacionalidad: debe llevarse a cabo en un Estado distinto de aquel en el que se encuentran establecidos los locales o el domicilio del empleador.

### III. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN CHILENA APLICABLE AL TELETRABAJO INTERNACIONAL

Al analizar la regulación chilena aplicable al teletrabajo se revela una omisión para cuestiones con elementos internacionales<sup>14</sup>. Como ya ha sido señalado, en Chile, la regulación del teletrabajo se encuentra principalmente

12. YURI, R., *El teletrabajo. La nueva forma de trabajo*. Santiago, Lexis Nexis, 2006, p.24

13. MORALES, G. y ROMANIK, K., *Una mirada a la figura del teletrabajo*. Informe de Actualidad Laboral núm. 1. Dirección del Trabajo, Santiago, 2011. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016_archivo_01.pdf)

14. En el caso de un país de la región, Colombia, el legislador formuló preceptos categóricos atinentes a asuntos internacionales. Así, en la Ley 1.221, de 2008, los numerales 11 y 12 de su artículo 6°, sobre garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores dispuso que: Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia, y a todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.