



El teletrabajo como instrumento de conciliación de la vida personal y familiar: problemas para su implementación

Teleworking as an instrument for balance of personal and family life: problems in its implementation

PAMELA MARTÍNEZ MARTÍNEZ*

Resumen

El presente trabajo se plantea la pregunta sobre la factibilidad del teletrabajo como herramienta de conciliación y sus problemas de implementación, dado que, la normativa hace una remisión genérica sin distinguir sobre las diversas modalidades o tipologías y sin advertir las diversas formas de combinación del mismo. Se concluye que para que el teletrabajo sea una herramienta de conciliación requerirá de determinados requisitos (teletrabajo a domicilio, desconectado, con flexibilidad y control del tiempo por la parte trabajadora) que la legislación chilena no contempla cabalmente.

Palabras clave: *Teletrabajo; Conciliación; Perspectiva de género.*

Abstract

This paper addresses the feasibility of teleworking as a work-life balance tool and its implementation challenges, given that the regulations make a generic reference without distinguishing between the various modalities or typologies and without noting the various ways of combining it. It is concluded that for teleworking to be a work-life balance tool, it will require certain requirements (home-based teleworking, offline, with flexibility and time control by the worker) that Chilean legislation does not fully address.

Keywords: *Teleworking; Work-life balance; Gender perspective.*

* Universidad de Chile (pmartinez@derecho.uchile.cl) ORCID: 0009-0003-9287-920X. Este artículo se enmarca dentro de la ejecución del Proyecto Fondecyt Regular N° 1230019, “Redefinición de las medidas de conciliación entre el trabajo y la familia en el sistema chileno, a fin de garantizar el derecho de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo en razón del género”, del que la autora es coinvestigadora. Artículo recibido el 30 de diciembre de 2024 y aceptado para publicación el 14 de mayo de 2025. Traducido por José Pino.

Cómo citar este artículo:

MARTÍNEZ, Pamela (2025). “Teleworking as an instrument for balance of personal and family life: problems in its implementation”, *Latin American Legal Studies*, Vol. 13 N° 2, pp. 1-35.

I. INTRODUCCIÓN

Si bien el trabajo a distancia es una modalidad ya vetusta de trabajo², la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación plantearon una modalidad específica de trabajo a distancia denominada teletrabajo, por cuanto, implica una forma de trabajo fuera del espacio físico de la empresa o compañía realizada específicamente por medios informáticos, tecnológicos o de telecomunicaciones.

Su reconocimiento expreso en el orden jurídico chileno parte con la Ley N°19.759, 2001³ que lo incorpora en la regulación correspondiente a la jornada de trabajo⁴ -al excluirles de la misma- esto fue criticado en su época por la doctrina, precisamente dado que esta modalidad de trabajo puede establecer formas más sofisticadas de control del inicio y término de jornada, por otro lado, se valoró que se haya regulado, puesto que, se dudaba del carácter laboral y subordinado de esta forma de prestar servicios por el sistema de indicios⁵.

Posteriormente por medio de la Ley N° 20.940, 2016 se introdujeron los pactos de conciliación de la vida personal y familiar, donde se incorporó la posibilidad para los trabajadores con responsabilidades familiares de poder flexibilizar el lugar de prestación de servicios, la adecuación de la jornada, las formas de control del trabajo, entre otras. No obstante, estos pactos no han tenido el desarrollo esperado⁶.

La Ley N° 21.220, 2020 que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, incorporó en el Título II del Libro I el Capítulo IX denominado del trabajo a distancia y teletrabajo, introduciendo una nueva relación laboral especial⁷ -al ya abultado catálogo en el Código del Trabajo-, esta norma fue promulgada en el mes de marzo del año 2020, dentro del marco de un conjunto de disposiciones legislativas para hacer frente a la Pandemia del COVID-19 que se declaró en Chile a mediados de ese mes.

Se genera una norma de emergencia, pero con efectos permanentes respecto de estas formas de trabajo. Las principales características de la regulación están dadas, por un lado, por el carácter flexibilizador y desregulador de la misma a nivel individual y, por otro, por la escasa referencia a la autonomía colectiva y al rol del sindicato⁸.

² En el siglo XX el sistema productivo tuvo en esta forma de trabajo la fórmula para poder comercializar sus productos como, por ejemplo, los vendedores viajantes, comisionistas de seguros, cobradores etc., ahora con la introducción de tecnologías, si bien no han desaparecido, hoy conviven con formas automatizadas de comercialización mediante el Internet y las redes sociales, también se advierte el trabajo a domicilio como forma de trabajo descentralizada, por ejemplo.

³ Sobre el teletrabajo en este marco normativo Véase RUAY (2017).

⁴ Ley 19.759, 2001, "Artículo único. - Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo: ... 7. Modifícase el artículo 22, del modo siguiente: ... b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo: *"Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones."*

⁵ UGARTE (2004), p. 160.

⁶ En virtud de los instrumentos colectivos que entraron en vigencia el año 2023 según el Anuario Estadístico de la Dirección del Trabajo del año 2023, los acuerdos de conciliación del trabajo con responsabilidades familiares ascendieron a 96 representando el 3,51 % de los instrumentos vigentes. DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Anuario Estadístico año 2023, p. 18. Disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126308_archivo_01.pdf. Consultada: 16 de diciembre 2024.

⁷ El teletrabajo se planteaba originalmente regulado dentro de las relaciones laborales que podrían denominarse de carácter general por medio de la Ley 19.759, 2001 para transformarse en una relación laboral especial conforme la regulación *ad hoc* del año 2020 citada.

⁸ SOTO (2021a), p. 3.

Posteriormente se han dictado diversas leyes que han desarrollado la idea del teletrabajo como un instrumento de conciliación de la vida personal y familiar, dirigida principalmente a personas trabajadoras que tienen el cuidado de “niños” “niñas” y adolescentes y personas en situación de dependencia, en el caso chileno, tanto en el sector público como privado.

Se plantea que el teletrabajo sería un instrumento que ayudaría a la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras⁹ o que la utilización de nuevas formas de contratación surgidas al alero del desarrollo tecnológico del último tiempo, posibilitarían avanzar en el establecimiento de un nuevo equilibrio en los roles de género¹⁰, no obstante, dicha afirmación es posible relativizarla, ya que, el teletrabajo es una forma de trabajo que se realiza a distancia y por medios tecnológicos, por tanto, no implica necesariamente una adaptación de la jornada ni tampoco una fórmula para asegurar la conciliación en los cuidados, como se demostrará en las siguientes páginas.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que a partir de la experiencia asociada a la pandemia del COVID-19, se desarrollaron legislaciones *ad hoc* y se masifica su uso, no obstante, se retrocede en su implementación cuando la pandemia es declarada superada y dado lo anterior, se pudieron visualizar los inconvenientes de las personas trabajadoras para conciliar, que prestaban servicios bajo esta forma de trabajo en determinadas modalidades.

Esta investigación parte de la premisa que hay diversas formas o modalidades de teletrabajo, por ello, hay que clarificar cuáles de aquellas modalidades son compatibles con la conciliación de la vida personal y familiar y cuáles de ellas serían más problemáticas para alcanzar dicho fin, una vez realizado este análisis es posible cotejar las modalidades con las posibles combinaciones de jornadas que se admiten, es decir, teletrabajo y trabajo presencial, eximición y control de jornada, etc., para finalmente poder analizar la compatibilidad de estas formas de trabajo con la conciliación de la vida familiar y personal.

Por otra parte, este estudio se refiere a los problemas respecto de la regulación en el ámbito privado y excluye el análisis del sector público, dado que sus particularidades precisan de un estudio propio¹¹.

¿Cuándo el teletrabajo es un instrumento de conciliación?, ¿por qué el teletrabajo podría ser problemático para la conciliación?, son las preguntas que se tratarán de responder en este artículo a continuación.

II. LAS DIVERSAS MODALIDADES DE TELETRABAJO

2.1.-Las tipologías del teletrabajo

Para comenzar a dilucidar lo que se entiende por teletrabajo, es posible afirmar que no hay solo una única tipología, sino que existen diversas modalidades y, por tanto, para dar respuesta a las preguntas planteadas es necesario identificar aquellas, conforme lo señalado por la doctrina especializada.

⁹ QUINTANILLA (2017), p. 362.

¹⁰ CAAMAÑO (2010), p. 83.

¹¹ Al efecto la regulación ha sido *ad hoc* mediante leyes de reajuste del sector público, descentralizada en los jefes de servicios, por anualidades y configurada por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República.

Desde el punto de vista espacial o locativo¹², se distinguen tres modalidades, teletrabajo a domicilio, teletrabajo en telecentros, teletrabajo itinerante o nómada¹³ o “mobileteleworking”¹⁴, desde el punto de vista cualitativo o tecnológico se visualizan dos formas, teletrabajo *off-line* o desconectado y teletrabajo *on-line* o conectado, dentro de estas formas se distinguen dos subtipos, el teletrabajo *one way line* o en sentido único y el teletrabajo *two way line* o interactivo¹⁵. Estos tipos de teletrabajo se plantean en un territorio en específico y bajo sus concretas normas dado que también puede existir lo que se denomina teletrabajo transnacional¹⁶ o transfronterizo¹⁷, donde nos situamos en una relación laboral internacional¹⁸ que tiene sus concretas implicancias y que no son objeto de estudio de este trabajo.

Se plantea además que el trabajo a distancia sería la categoría general, que englobaría varias submodalidades, entre ellas, el trabajo a domicilio y el teletrabajo, que además este aglutinaría el teletrabajo a domicilio, el teletrabajo en telecentros, el teletrabajo nómada y el teletrabajo móvil¹⁹.

Es importante tener presente además que todas estas formas de acuerdo con los diversos puntos de vista se pueden implementar de forma mixta o híbrida, ya sea entre ellas o combinando trabajo presencial y teletrabajo.

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) por su parte ha distinguido cuatro formas al respecto “trabajo a distancia”, “teletrabajo” son subcategoría del primero al requerir del uso de dispositivos electrónicos, “trabajo a domicilio” y “trabajo basado en el domicilio” son subcategoría del anterior, distingue al efecto el trabajo a distancia y el teletrabajo son modalidades de trabajo en las que los trabajadores desempeñan sus tareas y obligaciones desde una ubicación alternativa de su elección²⁰ y que también es posible la combinación de estas modalidades.

Se ha señalado que el teletrabajo sería una subespecie del trabajo a distancia y que en este contexto “la especie gana al género”²¹, ello porque las normas que regulan el trabajo a distancia, en la realidad norman de forma intensiva al teletrabajo, esta referencia se ha hecho al caso español, pero es aplicable a Chile, porque cuando se regula en la Ley el trabajo a distancia, el contenido de la misma termina regulando exhaustivamente el teletrabajo.

Se clasifica además el teletrabajo desde el punto de vista de la jornada laboral o el elemento de dedicación o intensidad, se reconocen teletrabajadores primarios, donde el teletrabajo ocupa la mayor parte de la jornada laboral, el teletrabajo sustancial, aquel donde el

¹² THIBAUT (2000), p. 33. GARCÍA (2020), p. 97.

¹³ MARTÍN-POZUELO (2020), p. 22-23.

¹⁴ POQUET (2020), p. 40.

¹⁵ MARTÍN-POZUELO (2020), p. 24-25. PÉREZ DE LOS COBOS (2001), p., 24. LIZAMA (2020), p. 127-128. GUIDI (2023), p. 57-58.

¹⁶ Al efecto ver: DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 4 de octubre de 2021, Dictamen N° 2318, señala que resulta improcedente otorgar por vía administrativa efectos en el extranjero a la Ley N° 21.220, sobre Teletrabajo, aun con acuerdo de las partes en la relación laboral, a propósito del supuesto de hecho relacionado con la consulta sobre la prestación de servicios desde el extranjero en beneficio de un empleador ubicado en territorio chileno.

¹⁷ Véase DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 4 de diciembre de 2021, Dictamen N° 2794.

¹⁸ Véase ORTEGA (2023). PÉREZ (2022). ESPINIELLA (2022).

¹⁹ POQUET (2020), p. 41.

²⁰ OIT, 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. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_758333.pdf, consultada: 26 de noviembre 2024, p. 3.

²¹ GINÈS I FABRELLAS (2022), p. 48.

teletrabajo resulta una actividad regular y frecuente y el teletrabajo marginal, es decir de uso esporádico²².

Respecto de la legislación chilena sobre modalidades del teletrabajo, cabe señalar que a partir de la dictación de la Ley N° 21.220, 2020 que viene a regular el trabajo a distancia se desarrolla normativamente como una relación laboral especial y se organiza como contrato especial.

Se conceptualiza el trabajo a distancia como 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, por otro lado, dicho trabajo a distancia 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 medios²³.

Hace una distinción y delimita el teletrabajo en telecentros al señalar que no se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si la persona trabajadora presta servicios en lugares designados y habilitados por la parte empleadora, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa, por cuanto, dicha prestación de servicios corresponde a otro contrato especial denominado del “contrato de teleoperadores”, incorporados por la Ley N° 21.142, 2019, y por tanto, excluye la modalidad de teletrabajo en telecentros de la regulación del trabajo a distancia y teletrabajo, dada la legislación *ad hoc* que existe al efecto, ahora bien lo que no implica que dicho contrato especial es una forma de teletrabajo desde la lógica de las categorías señaladas.

Desde el punto de vista de las diversas modalidades o desde el punto de vista espacial o locativo, la legislación chilena admite el teletrabajo a domicilio y el teletrabajo itinerante o nómade, la norma señala que las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones²⁴.

También sería admisible en la legislación chilena, el teletrabajo *off-line* o desconectado y teletrabajo *on-line* o conectado y los dos subtipos, el teletrabajo *one way line* o *el two way line* o interactivo, por cuanto, se infiere del concepto que entrega la ley, ya que, señala que los servicios pueden ser prestados mediante la utilización de medios tecnológicos o si solo se deben reportar por medio de ellos.

Como es posible advertir, el teletrabajo admite diversas modalidades y formas de conexión, por tanto, habrá que dilucidar además de la modalidad, la jornada de trabajo o su eximición para depurar las formas compatibles o no con la conciliación.

2.2. La jornada del teletrabajo establecida en la ley

Desde el punto de vista de la jornada de trabajo, la norma permite las formas mixtas o híbridas, por cuanto 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 ella²⁵. En este caso además se podrá acordar alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el

²² GARCÍA (2021), p. 66-67.

²³ Artículo 152 quáter G (Código del Trabajo)

²⁴ Artículo 152 quáter H (Código del Trabajo)

²⁵ Inciso primero artículo 152 quáter J (Código del Trabajo)

trabajador (a), quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación a la parte empleadora²⁶.

Ahora respecto de la distribución de la jornada o la eximición de la misma, la legislación hace una distinción en el régimen jurídico sobre trabajo a distancia, ya qué, plantea para las personas que presten servicios a distancia, si la naturaleza de sus funciones lo permite, las que partes podrán pactar que se distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, con sujeción a los límites máximos de la jornada diaria y semanal conforme a las reglas generales.

Por otra parte, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que la persona trabajadora quede excluida de la limitación de jornada de trabajo en tanto se ajuste a la regulación general, es decir, trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas o realicen funciones gerenciales o de representación de la parte empleadora, conforme lo dispone el inciso segundo del art. 22 del Código del Trabajo, esta regulación se refuerza cuando plantea la norma que se presumirá que el teletrabajador (a) está afecto a la jornada ordinaria cuando la parte empleadora ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores²⁷.

Cabe hacer presente que en el caso del trabajo a distancia donde se pacte que se distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades o en el teletrabajo donde se configure la hipótesis de la eximición de jornada, la parte empleadora deberá respetar el derecho a la desconexión²⁸.

En el trabajo a distancia se puede distribuir la jornada, pero no puede ser eximido de la misma y se le aplican las reglas generales y en el caso de la persona teletrabajadora puede ser eximidas de la jornada de acuerdo a ellas. Pues bien, esto se refuerza a partir de que dentro de las estipulaciones que debe cumplir el contrato de trabajo a distancia o el de teletrabajo, incluidas las generales contenidas en el art. 10 del Código del Trabajo se suman las del art. 152 quáter K número 5, por cuanto, dispone que debe quedar estipulado expresamente la circunstancia de haberse acordado que el trabajador (a) a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador (a) se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo, por otro lado en el caso de la persona que presta servicios a distancia, la parte empleadora deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el art. 33 del Código del Trabajo, es decir, conforme a las normas generales.

En cuanto a la jurisprudencia administrativa cabe señalar que, en una primera etapa, se admitía que fuera posible en el marco del teletrabajo, que las partes acordaren que la parte trabajadora laborara determinados períodos sujeto a limitación de jornada y otros excluidos de dicho límite en la medida que la combinación de trabajo presencial y teletrabajo se hubiese efectuado en distintas semanas²⁹, la única hipótesis restringida sería dentro de la misma semana,

²⁶ Inciso quinto artículo 152 quáter J (Código del Trabajo)

²⁷ Hay que tener presente que esta norma no responde a la regulación original de la Ley N° 21.220, 2020, por cuanto esta se remitía al inciso cuarto del artículo 22, que autorizaba expresamente la eximición de la jornada para las personas teletrabajadoras conforme venía regulado por la Ley N° 19.759, 2001, la delimitación a la norma general viene dada por la Ley N° 21.561, 2023 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

²⁸ Véase UGARTE (2024).

²⁹ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 16 de noviembre de 2020, 3079/031/2020.

según dicha doctrina. Ahora bien, esto no obsta que en una misma semana se combinara trabajo presencial con teletrabajo, pero en todos los casos sujeto a una jornada³⁰.

Una segunda etapa, comienza una vez que se aprueba y entra en vigencia la Ley N° 21.561, 2023 que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, esta sustituye en el inciso cuarto del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo la frase "de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto", por la siguiente: "en tanto se ajuste a lo dispuesto en el inciso segundo", por tanto, se elimina la excepción de poder eximirse de la jornada a las personas teletrabajadoras y las somete al régimen general al efecto³¹.

A partir de esta modificación y de la interpretación restrictiva que se realiza del inciso segundo del art. 22 del Código del Trabajo por parte del ente administrativo, cabe concluir, que es posible la combinación de trabajo presencial y teletrabajo, siempre que estén sometidas a una jornada y con control horario conforme al art. 33 de dicho cuerpo normativo, ahora bien, la hipótesis de eximición de jornada sigue las reglas generales tanto para trabajo presencial como para el teletrabajo.

La modificación de la Ley N° 21.561, 2023, vuelve la jornada de las personas teletrabajadoras dentro del marco de aquellas normas de orden público sacándolas de la autonomía privada como se había planteado desde su introducción el año 2001, no obstante, aquello debe ser ponderado con la introducción de la jornada flexible, que viene a relativizar lo anterior, y que depende del acuerdo de las partes o de la imposición o mera voluntad de la parte empleadora, conforme lo dispone el art. 22 bis introducido al Código del Trabajo por la Ley 21.561, 2023.

En conclusión, el sistema chileno, admite todas las posibles modalidades de teletrabajo, con distintos regímenes de jornadas, no obstante, su limitación por normas posteriores al año 2020 de la eximición de la misma. Señalado lo anterior, desde el punto de vista contractual es un régimen flexible y basado en la autonomía de las partes, lo que implica un problema desde los presupuestos básicos del Derecho del Trabajo, ahora bien, ¿cuáles de estas modalidades son compatibles con la conciliación de la vida personal y familiar y cuáles de ellas podrían ser problemáticas?, es lo que se desarrollará a continuación.

III. PROBLEMAS DEL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

3.1. Trayectoria del nacimiento del teletrabajo como medida de conciliación

Cabe tener presente que el concepto teletrabajo nace del ingeniero estadounidense Jack Nilles³² como una forma de descentralización organizacional, en el marco de las crisis energética (petróleo) de 1973 y con el fin de reducir los costos de desplazamiento del trabajo (transporte) y mejorar los indicadores medioambientales. En un segundo momento, vuelve a emerger la idea del teletrabajo, ahora desde la perspectiva de la globalización y como política de organización empresarial (deslocalización), con el fin de aumentar las ventajas competitivas en los años noventa del siglo XX, finalmente se visualiza un tercer momento dado por la pandemia del COVID 19, que obligó a reducir el contacto social, donde el teletrabajo fue una de las formas para mantener la productividad. A partir de esta trayectoria histórica, se visualiza

³⁰ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 12 de septiembre de 2023, Ordinario N° 1224.

³¹ Véase DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 6 de febrero de 2024, 84/4/2024. Dirección del Trabajo, 1 de febrero de 2024, 81/2/2024.

³² NILLES (1975), p. 1142-1147.

que no tuvo como objetivo la conciliación de la vida personal y familiar³³, por ello, se afirma que es una política diseñada para adaptar el mercado laboral de la sociedad industrial a la nueva realidad de la sociedad del conocimiento y al mundo digital³⁴.

Por otro lado, las políticas y medidas de conciliación de la vida personal y familiar vienen dadas a partir de la visualización del problema estructural entre trabajo productivo y reproductivo (doméstico), estando este último situado por patrones culturales en los cuerpos de las mujeres. Se ha señalado que sería un “pecado original”³⁵ del Derecho del Trabajo, que limitó las posibilidades de contratación de las mujeres por su rol de género asignado por la sociedad que implican hacerse cargo de la crianza y cuidado en la sociedad.

Estas políticas pretenden en un primer momento compatibilizar el trabajo – especialmente de las mujeres– con los roles que la sociedad les ha asignado, por tanto, se mantiene la estructura familiar clásica sin mutar hacia un modelo de igualdad de género familiar³⁶ o lo que se denomina como corresponsabilidad parental. Luego las medidas de conciliación tienen un nuevo impulso a partir de las bajas tasas de natalidad y baja mortalidad y el consecuente envejecimiento de la población, por tanto, se incentivan estas políticas para promover la natalidad y el cuidado de las personas mayores³⁷.

En el caso chileno, no difiere de lo que se ha sistematizado anteriormente, por cuanto, en la historia de la Ley 19.759, 2001, y respecto del mensaje del ejecutivo se menciona dentro de los objetivos las nuevas modalidades de contratación que había una transformación del mercado de trabajo, de la estructura del empleo y de la organización del trabajo, se argumentó respecto del teletrabajo que “otras formas, de más reciente aparición, exigen una regulación, particularmente porque responden a formas organizativas del trabajo y de las empresas que se proyectan hacia el futuro, en la medida en que la tecnología se sigue desarrollando, como el trabajo que se presta en lugar distinto del recinto de la empresa mediante los modernos medios tecnológicos o el teletrabajo”³⁸.

Siguiendo con la historia de la ley, en la discusión en sala del 3 de julio de 2001, el Senador José Antonio Viera Gallo afirmaba en aquella época que “con la informática existente, se va a dar el caso de que el “teletrabajo” se torne cada vez más corriente, sobre todo entre ejecutivos y mandos medios de las empresas. Tales personas trabajarán en su propio hogar”³⁹.

En el informe de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados y en el segundo trámite constitucional del proyecto, en la minuta de fundamentación del proyecto en el apartado nuevas formas del empleo se informa que se “regulan diversas nuevas formas de organización del trabajo, tales como el contrato a tiempo parcial, teletrabajo, y Contrato-Formación, que apuntan esencialmente a facilitar la incorporación al mercado laboral de las

³³ ROIG (2020), p. 596.

³⁴ ROIG (2020), p. 598.

³⁵ CAAMAÑO (2014), p. 14.

³⁶ ROIG (2020), p. 598.

³⁷ ROIG (2020), p. 600.

³⁸ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 19.759*. documento generado el 04-septiembre-2023.

https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/6023/HLD_6023_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf, consultada: 11 de diciembre 2024, p. 6.

³⁹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. *Historia de la Ley N° 19.759*. documento generado el 04-septiembre-2023.

https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/6023/HLD_6023_d1ef0a5e8adaca66a33cc04b987d5ce2.pdf. Consultada: 11 de diciembre 2024, p. 25.

mujeres y jóvenes de entre 18 y 24 años de edad”⁴⁰. Agregado un objetivo que es la inserción laboral de mujeres y personas jóvenes al teletrabajo, más se constata que no estuvo ni el mensaje del ejecutivo ni en la tramitación, que el teletrabajo fuera un instrumento de conciliación, ahora bien, los argumentos están alineados con lo que se plantea de la trayectoria histórica de esta forma de trabajo⁴¹.

Será hasta la presentación del proyecto de ley que dio origen a la actual Ley 21.220, 2020 de trabajo a distancia en el año 2018 que se presenta el vínculo entre el teletrabajo y la conciliación, en el mensaje que envía el ejecutivo se concentran los supuestos de las políticas de conciliación en el orden a que hace hincapié en el envejecimiento de la población y el aumento de la expectativa de vida, el cambio tecnológico, la preocupación por el medio ambiente, la incorporación de grupos excluidos del mercado de trabajo⁴² y la corresponsabilidad parental. Como se explicó se aceleró la tramitación de esta norma dada la urgencia que planteaba la Pandemia del COVID-19, ya que, estaba en el segundo trámite constitucional desde el mes de diciembre del año 2018 y sin movimientos hasta el día 20 de marzo de 2020 cuando se legisla y aprueba en cuatro días, siendo publicada la ley el 24 de marzo de 2020, la discusión en esos días giró sobre la necesidades de la crisis sanitaria y no hubo mayor reflexión parlamentaria sobre el teletrabajo como instrumento de conciliación que planteaba desde sus bases el proyecto.

Como es posible inferir la regulación no nace como una política de conciliación sino de adaptación del mercado de trabajo y como una respuesta a ello, por otro lado, no hubo mayor reflexión sobre este instrumento como una herramienta de conciliación en todo el debate legislativo.

Ahora bien, posteriormente a la aprobación de la ley que regula el trabajo a distancia, se han presentado diversos proyectos de ley⁴³ que tienen como objeto la conciliación de la vida personal y familiar y el teletrabajo como instrumento para facilitar aquello.

⁴⁰ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 19.759. documento generado el 04-septiembre-2023.

https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/6023/HLD_6023_945b0386b5606586f2796c50a8775bc3.p df. Consultada: 11 de diciembre 2024, p. 6.

⁴¹ En un proyecto de ley presentado en la misma década, en el año 2006 (Boletín 4712-13) se argumenta para regular como relación laboral especial el teletrabajo, a partir de los cambios tecnológicos y en base a la globalización e integración de la economía a nivel mundial, este proyecto fue una moción presentada por los Senadores Carlos Bianchi y Pedro Muñoz. De la misma forma se argumenta en el proyecto de ley (Boletín 7199-13) presentado en el primer Gobierno del Presidente Sebastián Piñera, en el mes de septiembre del año 2010.

⁴² Se refieren en el mensaje a: “personas que viven en zonas alejadas de centros urbanos; madres o padres que tienen a su cargo el cuidado de los hijos; adultos que están a cargo de familiares enfermos o de edad avanzada; personas con discapacidad que tienen dificultades de traslado y movilidad; personas de la tercera edad que, estando activas, no tienen facilidad de movimiento; y jóvenes que deben compatibilizar el trabajo con sus estudios”. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Mensaje N° 071-366/ del 08 de agosto de 2018, del Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Disponible en https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/7735/HLD_7735_9ffd40617cd5d85d61c9a58fb036b1b4.p df. Consultada: 11 de diciembre 2024, p. 5.

⁴³ Boletín 13886-13, del 11 de noviembre de 2020, que modifica el Código del Trabajo, para regular la modalidad de teletrabajo respecto de trabajadores a cargo del cuidado personal de menores de doce años, durante estados de excepción constitucional con ocasión de epidemias o pandemias de enfermedades contagiosas. Boletín 14171-13, del 19 de marzo de 2021, que Modifica las leyes N°21.247 y N°21.260, para regular los criterios de los beneficios que otorgan sobre licencia médica preventiva parental y teletrabajo. Boletín 14302-04, del 8 de junio del año 2021, que modifica la ley N°19.070, para regular el trabajo a distancia de los profesionales de la educación, y dicta normas sobre la materia, aplicables a los asistentes de la educación.

3.2. Regulación del teletrabajo como medida de conciliación

Dado que se identifica al teletrabajo como un instrumento de conciliación se legisla al respecto vigente la crisis sanitaria, al efecto se promulga la Ley 21.260, 2020 que agrega un nuevo inciso final al artículo 202 del Código del Trabajo, en cuanto, establece el deber de la parte empleadora de ofrecer a la parte trabajadora –en el supuesto de Estado de Excepción Constitucional– la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en el mismo sentido la Ley 21.498, 2022, amplía el supuesto a la alerta sanitaria, como instrumentos que habilitan el ejercicio del derecho.

A partir de esta inflación de mociones que regulaban sobre la materia, se refunden estos proyectos y se sistematizan en el mensaje enviado por el Gobierno del Presidente Gabriel Boric, en el mes de julio del año 2023, se fundamenta en base a las dificultades asociadas a las labores de cuidado la necesidad que se concilie el trabajo y la vida personal y familiar, se repite la idea de mecanismo de empleabilidad de la mujer y la reducción de las brechas, se argumenta que en la postpandemia se habría transformado el mundo del trabajo y que había un conjunto de voces que ubicaban estas modalidades como “una nueva herramienta que puede contribuir a enfrentar los desafíos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”⁴⁴, sumado al ahorro del coste del transporte, que vuelve a sostener la idea del teletrabajo como un mecanismo eficaz al efecto.

De esta forma se promulga la Ley 21.645, 2023, que tiene como objetivo que las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda desarrollarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, bajo determinadas condiciones y requisitos. Se incorpora los principios de parentalidad positiva⁴⁵, corresponsabilidad social⁴⁶ y protección de la maternidad y paternidad, el derecho a feriado preferente relacionado con el derecho preferente a vacaciones de personas

Boletín 15361-13, del 26 de septiembre de 2022, que modifica el Código del Trabajo para permitir acceder a la modalidad de teletrabajo a los progenitores con posterioridad al cumplimiento del período postnatal. Boletín 15405-13, del 5 de octubre de 2022, que modifica el Código del Trabajo para consagrar la modalidad de teletrabajo como derecho de quienes ejerzan el cuidado personal de niños o niñas en edad preescolar, neurodivergentes o con discapacidad. Boletín 15966-13, del 25 de mayo del año 2023, Modifica el Código del Trabajo para promover el trabajo a distancia o teletrabajo en los casos que indica (específicamente personas que tengan al cuidado personas en situación de discapacidad). Boletín 16013-13, del 5 de junio de 2023, Modifica el Código del Trabajo en relación con la protección, garantías y organización de los trabajadores en el sistema de teletrabajo. Boletín 16014-13, del 13 de junio del año 2023, que modifica el Código del Trabajo, con el objeto de extender la aplicación de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a los casos que indica (específicamente a personas que tuvieran el cuidado niños menores de cinco años afectados por diversos virus respiratorios). Boletín 16107-13, del 11 de julio de 2023, que modifica el Código del Trabajo para autorizar la modalidad de teletrabajo respecto de personas cuidadoras y trabajadoras embarazadas. Boletín 16250-13, del 30 de agosto del año 2023, que modifica el Código del Trabajo para incorporar criterios en materia trabajo a distancia y teletrabajo.

⁴⁴ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 21.645. documento generado el 05-enero-2024. Disponible en https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_lev/8256/HLD_8256_10fa90c41da2c89d4676c115377312c3.pdf. Consultada: 16 de diciembre 2024. p. 4.

⁴⁵ “Este principio incluye las capacidades prácticas y funciones propias de las y los adultos responsables para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo a sus hijos e hijas”. DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 26 de enero de 2024, 67/01/2024, p. 3.

⁴⁶ “Comprende la promoción en la sociedad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente de las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado no remunerado”. DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 26 de enero de 2024, 67/01/2024, p. 4.

que tengan como dependientes a niño o niña menor de 14 años o adolescente menor de 18 años en situación de discapacidad o dependencia, relacionados con el calendario escolar fijado por el Ministerio de Educación, del mismo modo tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, durante las vacaciones definidas por la autoridad educacional. Establece el deber a las y los empleadores de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

De la misma manera el sindicato podrá pactar que se pueda reducir transitoriamente la jornada laboral, durante las vacaciones fijadas por la autoridad educacional, con la salvedad que en estos casos para las personas con dependencia o en situación de discapacidad no hay límite de edad, se agrega un inciso final al artículo 376 de Código del Trabajo, que regula los pactos para conciliar, introducidos por la Ley 20.940, 2016.

Se establece además el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, se agrega un nuevo artículo 152 quáter O bis, donde se instaura el deber de la parte empleadora de ofrecer a la parte trabajadora -vigente la relación laboral- que toda o parte de la jornada diaria o semanal se pueda desarrollar bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, bajo determinado requisitos, a saber: que la persona trabajadora tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad y en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Se crean reglas para efectos de determinar la procedencia del derecho (nuevo artículo 152 quáter O ter) que se debe presentar por el trabajador (a) un requerimiento escrito, con los documentos en los que prueba encontrarse en la hipótesis de la norma, y deberá además proponer las modalidades de combinación de la jornada. La parte empleadora tiene 15 días para contestar, puede aceptar la propuesta, proponer una alternativa o rechazar si la naturaleza de los servicios no permite dicha modalidad de trabajo, también puede negarse si no hay condiciones de conectividad donde se prestará el servicios a distancia o si no se cumplen con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, declarado así por el ente administrador del seguro.

Se puede reversar el acuerdo de forma unilateral por ambas partes, en el caso de la parte trabajadora por causa sobreviniente y en el caso de la parte empleadora por las causas que le habilitan a rechazar la propuesta de la persona trabajadora, todo lo anterior se debe dar aviso con un plazo de 30 días para todas las partes.

En síntesis, se reconoce por un lado el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, el derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el ministerio de educación conforme al calendario escolar a personas trabajadoras cuidadoras y en el mismo sentido el derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal y se faculta a los sindicatos a pactar la reducción de la jornada en el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo.

Una cuestión que debe destacarte de la norma es la utilización del lenguaje de género neutro, en cuanto emplea el concepto persona trabajadora, lo que es consustancial al principio de corresponsabilidad social incorporado en la propia norma, dado que el hecho que la

titularidad sea reconocida indistintamente y que puedan ser ejercidos en igualdad de condiciones lleva “implícita, al menos en cierta medida, la idea de corresponsabilidad”⁴⁷.

Ahora bien, para efectos de este estudio es importante destacar el reconocimiento del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, no obstante, como se ha ido señalando es una remisión genérica al género (trabajo a distancia) y la especie (teletrabajo) y por tanto, no distingue la norma las diversas modalidades que si se reconocen en la ley, por cuanto, es importante preguntarse si ¿es posible conciliar si el teletrabajo es de aquellas modalidades de teletrabajo *on-line* o conectado y los dos subtipos, el teletrabajo *one way line* o *el two way line* o interactivo? Las cuales requieren de conexión constante y donde lo que cambia solo es el lugar de prestación de servicios, sin flexibilidad, control del tiempo ni autonomía.

3.3. ¿Cuándo el teletrabajo es una medida de conciliación?

¿En cuáles de las alternativas o posibles formas de teletrabajo, podría suponerse que el cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo podría darse el supuesto de conciliación?, en este caso pareciera ser que la modalidad de teletrabajo *off-line* o desconectado, podría ser más compatible porque, permite el control del tiempo a la parte trabajadora y le otorga flexibilidad, ahora bien, lo anterior, es posible analizarlo además desde el punto de vista espacial o locativo, por cuanto, el teletrabajo nómade plantea problemas al efecto, dado que su naturaleza impide determinar un lugar fijo de trabajo. Pareciera ser que el supuesto que se ajusta más a la viabilidad de conciliación es el teletrabajo a domicilio en la modalidad *off-line* o desconectado, no obstante, esta modalidad difumina la línea entre la vida familiar y laboral, dificultando esta separación⁴⁸, además extiende o alarga la jornada –si no hay control horario– afectando la salud física y mental por agotamiento laboral y déficit de descanso de las personas trabajadoras⁴⁹.

Por otro lado ¿se puede conciliar si existe un tipo de jornada fija en esta modalidad?, es decir, en el caso chileno solo el trabajo a distancia (género) permite la distribución de la jornada quede radicada o su ejercicio sea reconocido a la persona trabajadora en el caso que así fuere pactado, no obstante, como se planteó en el caso del teletrabajo, dicha hipótesis no existe y solo podría ser eximida del control horario la persona trabajadora en el caso de sujetarse a la hipótesis general del art. 22 inciso segundo del Código del Trabajo, puesto que lo que se argumenta a favor del teletrabajo como instrumento de conciliación es precisamente el control del tiempo por la parte trabajadora y la flexibilidad que ello generaría, no obstante, dicha flexibilidad acarrea los problemas señalados en el párrafo anterior.

Desde la perspectiva de género esto se hace más patente, ya que, al configurarse el teletrabajo como medida de conciliación implica una serie de riesgos para la mujer trabajadora, ya que, perpetúa los estereotipos⁵⁰ o roles de género⁵¹, se plantea que sería un “arma de doble filo”⁵² para las mujeres cuidadoras, dado que puede ahondar en la discriminación laboral, comporta un retorno de la mujer al hogar, perpetúa su rol doméstico e incrementa su jornada de trabajo⁵³, por ello no puede ser solo una herramienta que fomente la conciliación sino la

⁴⁷ IGARTUA (2019), p. 71. En el mismo sentido RODRÍGUEZ (2020), p. 17.

⁴⁸ Véase PINTO (2022), p. 44.

⁴⁹ MELLA (2021), p. 190.

⁵⁰ GINÈS I FABRELLAS (2022), p. 36.

⁵¹ LÓPEZ (2020), p. 108.

⁵² ROMERO (2021), p. 149.

⁵³ FERNÁNDEZ (2022), p. 201.

corresponsabilidad⁵⁴, por otra parte, se plantea que el teletrabajo sería una “nueva trampa”⁵⁵, al ofrecer trabajos mal remunerados e intermitentes a las mujeres.

Se ha llegado a la conclusión a propósito de un estudio sobre la realidad italiana que el *smartworking* (trabajo a distancia) no es del todo eficaz cuando los prejuicios y los estereotipos guían las propias elecciones, en lo que se refiere a los cuidados y al trabajo doméstico⁵⁶. Siguiendo el orden de ideas y a propósito del teletrabajo en la pandemia del COVID-19 el trabajo no remunerado de las mujeres aumentó, generando una sobrecarga de trabajo⁵⁷.

Por otro lado, los estudios que se han realizado no son concluyentes en ningún sentido, ni a favor ni en contra del teletrabajo como instrumento que ayude o fomente la conciliación y en general plantean ventajas y desventajas⁵⁸, al efecto, como lo señala la OIT la bibliografía acerca de la relación entre el uso de TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) para trabajar fuera de las dependencias del empleador y las percepciones referidas de conciliación entre la vida laboral y personal es compleja⁵⁹ además se sostiene que todos estos hallazgos sugieren que los efectos de T/TICM (teletrabajo y trabajo mediante Tecnologías de la Información y las Comunicaciones) sobre la conciliación entre la vida laboral y personal son altamente ambiguos y quizás incluso contradictorios⁶⁰, en el mismo sentido el informe de acompañamiento que fundamenta el proyecto de ley que derivó en la Ley 21.645, 2023 afirmaba que la evidencia sobre el impacto que efectivamente tiene la implementación del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia es aún insuficiente⁶¹, reconocía dicho informe que las limitaciones en la información, la evidencia disponible da cuenta de efectos ambivalentes, asumía que el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta que puede facilitar y mejorar, como también dificultar e, incluso, empeorar la conciliación trabajo familia, con efectos especialmente dañinos para las mujeres⁶². En el mismo sentido se destaca que pese a las buenas intenciones y la debida planificación de un programa de teletrabajo, este no asegura necesariamente una mejor conciliación⁶³.

En resumen, para que el teletrabajo sea una herramienta de conciliación dependerá de la perspectiva organizativa⁶⁴, es decir, la forma como se organiza el tiempo y el trabajo, de acuerdo a la concreta modalidad y al control de la jornada por la parte trabajadora.

IV. CONCLUSIONES

El planteamiento de esta investigación se relacionaba con cuestionar la idea que el teletrabajo en sí mismo puede ser una herramienta de conciliación de la vida personal y familiar como se ha venido sosteniendo en los últimos años, ya que, como se desarrolló hay diversas tipologías que se reconocen en la ley y además diversas formas de combinación con el denominado trabajo presencial, en este aspecto, acotadas formas de prestación de servicios vía teletrabajo

⁵⁴ GALA (2021a), p. 182. VARAS (2024), p. 50.

⁵⁵ FRANCONI (2022), p. 210.

⁵⁶ GUAGLIANONE (2021), p. 92.

⁵⁷ ARTEAGA-AGUIRRE (2021), p. 15.

⁵⁸ OIT (2023), p. 134.

⁵⁹ OIT (2019), p. 28.

⁶⁰ OIT (2019), p. 34.

⁶¹ SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2023), p. 92.

⁶² SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2023), p. 92.

⁶³ SOTO (2021b), p. 43.

⁶⁴ GALA (2021b), p. 303.

podrían ser compatibles en la medida que haya control del tiempo por la parte trabajadora, sujeto a una jornada y dando cumplimiento al derecho a la desconexión.

Por otra parte, se evidencia que la temática de la conciliación ha sido utilizada como estrategia para la aprobación de los proyectos de ley de teletrabajo, por otro lado, se evidencian riesgo de privatización de los cuidados al radicar las medidas solo en las partes trabajadoras que tienen a su cargo personas en situación de dependencia y no se visualizan políticas integrales donde sea la sociedad en su conjunto que aporta a dicha situación.

Se colige de las normas chilenas que la posibilidad de conciliar será en el trabajo a distancia, ya que, se puede distribuir la jornada por el o la trabajador (a), en cambio en el teletrabajo sigue las normas generales de jornada y, por tanto, no hay posibilidad de control del tiempo por la persona trabajadora. En este sentido las modalidades híbridas o mixtas parecieran ser una forma que se aproxima a la conciliación, en la medida que sean respetadas las premisas.

Finalmente, desde la perspectiva de género, existen efectos y riesgos para las mujeres, desde el punto de vista psicosocial, de sobrecarga de trabajo y de vuelta al espacio privado, esta situación es completamente real a partir de lo señalado por los estudios citados.

Para que el teletrabajo sea una herramienta de conciliación requerirá de determinados requisitos (teletrabajo a domicilio, desconectado, con flexibilidad y control del tiempo por la parte trabajadora) que la legislación chilena no contempla cabalmente, como fue demostrado.

BIBLIOGRAFÍA

- ARTEAGA-AGUIRRE, Catalina et al. (2021). "Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile". *Revista CS*, 35, 11-39, Cali, Colombia. <https://doi.org/10.18046/recs.i35.4879>.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 19.759 (Primera Parte). documento generado el 04-septiembre-2023. https://www.bcn.cl/historiadelay/fileadmin/file_ley/6023/HLD_6023_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf. Consultada: 11 de diciembre 2024.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 19.759 (Segunda Parte). documento generado el 04-septiembre-2023. https://www.bcn.cl/historiadelay/fileadmin/file_ley/6023/HLD_6023_d1ef0a5e8adaea66a33cc04b987d5ce2.pdf. Consultada: 11 de diciembre 2024.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 19.759 (Tercera Parte). documento generado el 04-septiembre-2023. https://www.bcn.cl/historiadelay/fileadmin/file_ley/6023/HLD_6023_945b0386b5606586f2796c50a8775bc3.pdf. Consultada: 11 de diciembre 2024.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Mensaje N° 071-366/ del 08 de agosto de 2018, del presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Disponible en https://www.bcn.cl/historiadelay/fileadmin/file_ley/7735/HLD_7735_9ffd40617cd5d85d61c9a58fb036b1b4.pdf. Consultada: 11 de diciembre 2024.
- BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 21.645. documento generado el 05-enero-2024. Disponible en https://www.bcn.cl/historiadelay/fileadmin/file_ley/8256/HLD_8256_10fa90c41da2c89d4676c115377312c3.pdf. Consultada: 16 de diciembre 2024.
- CAAMAÑO, Eduardo. (2010). "El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares". *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Valparaíso, Chile, N.º 35, p. 79-105.
- CAAMAÑO, Eduardo. (2014). "La discriminación laboral y el "pecado original" del derecho del trabajo". *Pensamiento Americano*, Bogotá, Colombia, Vol. 7, N.º. 13, p. 11-38.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Anuario Estadístico año 2023. Disponible en https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126308_archivo_01.pdf. Consultada 26 de diciembre de 2024.
- ESPINIELLA, Ángel. (2022). *La relación laboral internacional*. Tirant lo Blanch, Valencia, España.
- FERNÁNDEZ, María Belén. (2022). "¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 10, N.º. 1. Italia.
- FRANCONI, Andrea Isabel. (2022). "Perspectiva de género en el derecho a la desconexión". En *Derecho a desconexión, perspectivas y reflexiones para el caso chileno*. AZÓCAR, Rodrigo (director). Tirant lo Blanch, Valencia, España.
- GALA, Carolina (2021a). "La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 171-185. Barcelona, España, <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.99>.
- GALA, Carolina. (2021b). "Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral ¿solución o trampa?". En *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco*

- normativo vigente*. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, TODOLÍ, Adrián (directores). Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, España.
- GARCÍA, Myrna Elia. (2020). “Las TIC como elemento de la gestión de la relación laboral”. En *Teletrabajo, elementos técnicos, jurídicos y gestión del conflicto*. SÁNCHEZ, Arnulfo (coordinador). Tirant lo Blanch, Ciudad de México, México.
- GARCÍA, María Purificación. (2021). *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus*. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, España.
- GINÈS I FABRELLAS, Anna (Coordinadora), LUQUE, Manuel, PEÑA, Juan. (2022). *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, España.
- GUAGLIANONE, Luciana. PARISI, María Laura. (2021). “¿Smartworking? La teoría de la doble carga de trabajo”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N° 159, págs. 85-104. Sevilla, España.
- GUIDI, Caterina. (2023). *Teletrabajo, trabajo a distancia y nuevas formas de organización. Actualizado con la Ley N° 21.561*. DER Ediciones, Santiago, Chile.
- IGARTUA, María. (2019). “Conciliación y ordenación flexible del tiempo de trabajo la nueva regulación del derecho de adaptación de jornada ex artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, España, N° 53.
- LIZAMA, Luis. LIZAMA, Diego. (2020). *El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías*. DER Ediciones, Santiago, Chile.
- LÓPEZ, María José. (2020). “Trabajo a distancia conciliación familiar y corresponsabilidad”. En *Teletrabajo y conciliación en el contexto de la Covid-19. Nuevos retos en el marco de la prevención de la violencia de género y la calidad de vida de las mujeres*. LEÓN, Consuelo (editora). Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, España.
- MARTÍN-POZUELO, Ángela. (2020). “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo”, en: SALA FRANCO, Tomás (director). *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, España.
- MELLA, Lourdes. (2021). “Valoración crítica del RD-LEY 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia”. En *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*. RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, TODOLÍ, Adrián (directores). Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, España.
- NILLES, Jack. (1975). “Telecommunications and Organizational Decentralization”, *IEEE Transactions on Communications*, Volume COM-23, No. 10, pages 1142-1147. <https://www.jala.com/Telecomm%20and%20Org%20Decentralization.pdf>, consultada: 26 de noviembre 2024.
- OIT. (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. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_758333.pdf, consultada: 26 de noviembre 2024.
- OIT. (2023). Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_883389.pdf. Consultada: 26 de diciembre 2024.
- OIT. (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en:

- https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_712531.pdf. Consultada: 26 de diciembre 2024.
- ORTEGA, Alfonso (Director/a). HEREDIA, Lerdys. (Coordinador/a). (2023). *Teletrabajo y Derecho internacional privado. Problemas y soluciones*. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, España.
- PÉREZ, Ana Isabel. (2022). *El teletrabajo internacional Situación actual y propuestas de regulación*. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, España.
- PÉREZ DE LOS COBOS, Francisco. THIBAUT, Javier. (2001). *El Teletrabajo en España. Perspectiva jurídica laboral*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, España.
- PINTO, Yenny. (2022). "Teletrabajo como nuevo paradigma laboral. Algunos aspectos críticos de su regulación en Chile en relación a la seguridad de los trabajadores". *Pro Jure Revista de Derecho - Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. Valparaíso, Chile, N° 57, DOI: <https://doi.org/10.4151/S0718-68512021000-1355>.
- POQUET CATALÁ, Raquel. (2020). *El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, España.
- QUINTANILLA, Raquel. (2017). "Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, Madrid, España, N° 133, (Ejemplar dedicado a: Derecho del trabajo. Conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo), p. 343-368.
- RODRÍGUEZ, Guillermo. (2020). *Adaptación de la jornada de trabajo o en la forma de prestar el trabajo por razones de conciliación*. Tirant lo Blanch, Valencia, España.
- ROIG, Rosa. PINEDA, Carmen. (2020). El Teletrabajo y la Conciliación: dos Políticas Públicas Diferentes. *GIGAPP Estudios Working Papers*, V. 7, N° 182-189, p. 593-608. Madrid, España. <https://www.gigapp.org/ewp/index.php/GIGAPP-EWP/article/view/203>. consultada: 6 de diciembre 2024.
- ROMERO, Ana María. (2021). *El marco regulador del Teletrabajo*. Atelier, Barcelona, España.
- RUAY, Francisco. (2017). "Teletrabajo. Cuestionamientos para la apertura de un análisis crítico". *Revista Laboral Chilena*, Santiago, Chile.
- SALA FRANCO, Tomás (director). LÓPEZ, Eva (directora). (2022). *Las relaciones laborales internacionales*, Tirant lo Blanch, Valencia, España.
- SOTO, Tomás *et al.* (2021a). "Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos. *Serie Condiciones del empleo en Chile en contexto de crisis sanitaria*, Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- SOTO, Tomás *et al.* (2021b). *Manual de Teletrabajo para Organizaciones Públicas en Chile*. Santiago, Chile, Centro de Sistemas Públicos.
- SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO (2023), Ministerio del Trabajo, Gobierno de Chile, Informe de Acompañamiento. Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Primera Edición: Marzo 2023. Disponible en <https://www.subtrab.gob.cl/wp-content/uploads/2023/04/Informe-Acompañamiento-PL-Conciliacion-T-F.pdf>. Consultada: 26 de diciembre 2024.
- THIBAUT, Javier. (2000). *El Teletrabajo: Análisis Jurídico-Laboral*. Consejo Económico y Social, Madrid, España.

- UGARTE, José Luis. (2004). *El nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria, Santiago, Chile, 1° ed.
- UGARTE, José Luis. (2024). “Derecho a la desconexión digital, editando un nuevo derecho”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N° 111, Madrid, España.
- VARAS, Karla. (2024). “De la conciliación a la corresponsabilidad”. VARAS, Karla (coordinadora). *En Problemáticas de género en el Derecho del Trabajo*. Der Ediciones, Santiago, Chile.