



Tesina de Derecho.
Universidad de Valparaíso.

“Medidas legislativas adoptadas por Chile y otros ordenamientos jurídicos en la aplicación del teletrabajo”

Autoras:

Constanza Carvallo y

Javiera Chandía.

Profesora guía:

Dagmar Salazar.

Disciplina Principal:

Derecho laboral.

22 de diciembre de 2024.

Agradecimientos

A mi compañera de carrera, Javiera. Gracias por la constante consideración y por siempre oírme sin prejuicios en cada etapa. Contar con tus conocimientos y calma fueron los cimientos para obtener este resultado.

A mi compañera de carrera, Constanza. Gracias por tu dedicación, compromiso y por ser un apoyo constante durante todo este proceso. Este trabajo es el reflejo de nuestra constancia y esfuerzo conjunto para alcanzar nuestras metas.

A nuestra profesora y guía, Dagmar Salazar. Gracias por compartir con nosotras sus conocimientos, su amor por el derecho laboral y por su calidez humana.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	5
RESUMEN	6
PALABRAS CLAVES	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I: EL TELETRABAJO	9
1. ¿Qué es el teletrabajo?	9
2. Surgimiento del teletrabajo	9
2.1. Origen Internacional	9
2.2. Situación nacional	10
CAPÍTULO II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	13
1. ¿Qué es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?	13
2. Principios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	14
CAPÍTULO III: LEY N.º 21.645	17
1. Historia de la Ley N.º 21.645	17
1.1. Primera Moción Parlamentaria	17
1.2. Segunda Moción Parlamentaria	18
1.3. Tercera Moción Parlamentaria	19
1.4. Cuarta Moción Parlamentaria	21
1.5. Mensaje Presidencial	22

2. Análisis del artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo	24
3. Artículo 152 quáter O ter:	26
CAPÍTULO IV: REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS	29
1. Perú	29
2. España	31
CONCLUSIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (por orden alfabético)	39

ABREVIATURAS

OIT	Organización Internacional del Trabajo
TIC	Tecnologías de la información y de la comunicación
DT	Dirección del Trabajo
CT	Código del Trabajo
EE. UU	Estados Unidos
OMS	Organización Mundial de la Salud
NNA	Niños, niñas y adolescentes

RESUMEN

En el presente trabajo se busca abarcar el concepto de ‘teletrabajo’ en sus diferentes aristas, así como también dar a conocer su origen internacional, el cual se relaciona con la legislación nacional existente en materia de derecho laboral, específicamente, la Ley N.º 21.220. Además, la investigación se enfoca en realizar un análisis crítico de la Ley N.º 21.645, la cual trata la conciliación de la vida familiar del trabajador con su vida laboral y a establecer los diferentes principios entregados por ella. Finalmente, la realidad de nuestra legislación nacional se contrasta con la realidad legislativa de otros ordenamientos jurídicos, siendo Perú y España los países abordados.

PALABRAS CLAVES

Teletrabajo - Ley N.º 21.220 - conciliación - Ley N.º 21.645 - derecho comparado.

INTRODUCCIÓN

Es una realidad que las épocas han cambiado debido al avance tecnológico y que todo ordenamiento jurídico debe adaptarse a las necesidades sociales para evitar que la legislación quede obsoleta y que los ciudadanos queden desprotegidos en los diversos aspectos de sus vidas. Sin embargo, para efectos de este trabajo, es importante analizar el rol que cumple la legislación chilena respecto a la utilización de tecnologías en el ámbito laboral, porque al existir en la actualidad mayores herramientas para desarrollar la vida cotidiana -en comparación a lo que era la antigüedad- se generan mayores necesidades, centrándonos específicamente en el teletrabajo.

El teletrabajo se desarrolló con la llegada de nuevas tecnologías y las necesidades que presentaban los trabajadores para lograr conciliar su vida laboral con su vida familiar.

A principios del presente siglo, si bien, se tenía concepción del deber de legislar el teletrabajo, no se le asignó una verdadera importancia, hasta la llegada de la pandemia en el año 2020, la cual afectó a todo el mundo, en particular a nuestro país, lo que produjo especial relevancia en la necesidad de compatibilizar la vida laboral y familiar, dictándose la Ley N.º 21.220. Posterior a la pandemia, tuvo lugar otro gran cambio, que consistía en retomar la rutina anterior a la llegada del COVID, por lo mismo, se hizo aún más notoria la urgencia de regular normativamente el teletrabajo con un enfoque en la conciliación, cuyo intento se realizó con la promulgación de la Ley N.º 21.645.

Con lo expuesto anteriormente, la presente tesis se encontrará estructurada en cuatro capítulos, cuyo contenido consta de lo siguiente:

En el Capítulo I se analiza el teletrabajo, desde una perspectiva nacional como internacional, esto, para definir qué es el teletrabajo y posteriormente hablar de su surgimiento, especialmente de la Ley N.º 21.220.

En el Capítulo II se analizará el término conciliación en cuanto a la vida personal, familiar y laboral del trabajador en Chile y en España. A continuación, se exponen los principios que sustentan la conciliación.

En el Capítulo III se analizará la Ley N.º 21.645, específicamente, su historia, cuatro mociones parlamentarias y un mensaje presidencial del Primer Trámite Constitucional respecto al Senado, y sus artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter.

En el Capítulo IV se expone la regulación existente en los ordenamientos jurídicos de Perú y España sobre el teletrabajo y la conciliación, y la utilización de términos semejantes a ellos, como son el trabajo a distancia y el trabajo remoto.

Finalmente, se darán a conocer las conclusiones obtenidas luego de haber realizado la presente investigación sobre el teletrabajo, la conciliación y el trato que le da nuestro ordenamiento jurídico, manteniendo una perspectiva de género.

CAPÍTULO I: EL TELETRABAJO

1. ¿Qué es el teletrabajo?

Desde una perspectiva internacional, según la Organización Internacional del Trabajo [OIT], el teletrabajo “engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación [TIC] o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente [...], puede efectuarse en diferentes ubicaciones fuera del lugar del trabajo predeterminado” (p. 7), sin embargo, no nos resulta específica la definición para nuestra realidad nacional, sino más bien nos da una base para comenzar a entenderla, por lo cual, para efectos de esta tesis, es necesario posicionarnos también en la legislación nacional actual, específicamente, en el artículo 152 quáter G incisos segundo y tercero del Código del Trabajo [CT], que nos permite visualizar una definición del teletrabajo más detallada y precisa con nuestro país.

El Código del Trabajo, en el artículo 152 quáter G inciso segundo expone que en el trabajo a distancia “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”, mientras que, en su inciso tercero cambia la terminología a teletrabajo cuando existe “utilización de medios [...] tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”, estableciendo el teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia.

2. Surgimiento del teletrabajo

Una vez establecidas las diferentes concepciones del teletrabajo en la actualidad, también incumbe abordar su origen, por tanto, es relevante comenzar con su origen internacional, para, posteriormente, situarnos en su origen nacional.

2.1. Origen Internacional

El teletrabajo es un término que se traduce de la palabra en inglés *telework*. Conforme expone la Dirección del Trabajo [DT] en su Informe de Actualidad Laboral N.º 1 del año 2011, este surgió en el año 1973 en Estados Unidos, cuando el físico de la NASA Jack Nilles, planteó mecanismos para optimizar la utilización de los recursos no renovables, debido a que en aquella

época se desató la Guerra de Yom Kipur, un conflicto bélico ocurrido entre la coalición de países árabes contra Israel, que ocasionó una crisis petrolera y luego desabastecimiento (p. 9).

En este contexto, el Informe en comento agrega que la inquietud de Nilles por encontrar maneras de optimizar los recursos no renovables concordaba con la problemática a la cual se veían expuestos los trabajadores, relativa a la dificultad que tenían para movilizarse a sus lugares de trabajo. De este modo, manifiesta la idea de que “el trabajo fuera hacia el trabajador [...], apareciendo el teletrabajo como la solución al problema de la escasez de combustible, siendo beneficioso además para facilitar la descongestión vehicular y los niveles de contaminación ambiental” (DT, 2011, p. 9).

A pesar de lo anterior, la DT establece que los avances tecnológicos que existían en EE. UU. y en el mundo en los años 90', no permitieron que el teletrabajo se estableciera como una modalidad de trabajo aplicable a toda la población trabajadora, por lo cual, la implementación del teletrabajo sólo la podía realizar un sector minoritario, consistente en ejecutivos de empresas y grandes empresas.

En las décadas siguientes, con un mayor avance tecnológico, como también, con “la gran baja de los costos informáticos, la velocidad de las redes de comunicación y el uso masivo de Internet, pusieron a disposición de millones de personas los recursos necesarios para el teletrabajo” (DT, 2011, p. 9), logrando de esta forma que en la actualidad existan las condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan realizar sus actividades laborales desde sus hogares.

2.2. Situación nacional

A pesar de contar actualmente con una definición de teletrabajo en el artículo 152 quáter G incisos tercero del CT y conocer su diferencia con el trabajo a distancia, se debe conocer el surgimiento del teletrabajo en Chile y qué labores realizó la legislación nacional para llegar a lo que hoy se conoce como tal.

El primer antecedente que existe sobre el Teletrabajo en Chile está en el CT de 1931, el cual consolidó un concepto de trabajo a domicilio en su artículo 52, precisando que lo realizan “las personas que habitual o profesionalmente ejecuten trabajos en sus domicilios, sea por cuenta propia o ajena”.

A continuación, en el año 2001 se dictó la Ley N.º 19.759, que modificó el CT, cuyo título respecta a “las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica”, reconociendo por primera vez de manera expresa el teletrabajo, esto, al agregar un nuevo inciso final en el artículo 22 del CT que de manera indirecta definía a los teletrabajadores como aquellos “que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones”.

Luego, en el año 2020, la Organización Mundial de la Salud [OMS] declaró emergencia de salud pública internacional por la existencia del virus llamado *SARS-CoV-2*, conocido de manera ordinaria como pandemia de coronavirus (OMS, 2020), lo cual reveló una serie de problemas, en especial, producto de la imposibilidad de moverse libremente los ciudadanos mientras durara la cuarentena. Ante esto, surgió cuestionarse qué hacer para que los ciudadanos puedan continuar trabajando en sus respectivas labores sin tener que exponerse a contagios, resultando como solución a este problema la implementación de la modalidad de *teletrabajo* en la legislación laboral chilena.

2.2.1. Ley N.º 21.220

El 26 de marzo de 2020 se publica en el Diario Oficial de Chile la Ley N.º 21.220, que viene a modificar el CT en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, en particular, modifica conceptos del artículo 22, además de agregar los artículos 152 quáter de la letra G a la O mediante la incorporación de un capítulo noveno “Del trabajo a distancia y el teletrabajo”, perteneciente al título II del Libro I sobre los contratos especiales de trabajo, lo cual establece el contrato de trabajo a distancia y el contrato de teletrabajo.

La Ley en comento, con relación al artículo 22 del CT sólo modifica expresiones en dos incisos diferentes, por un lado, reemplaza en el inciso segundo “en su propio hogar” por “en su domicilio” y en el inciso cuarto intercala a continuación de “medios” la expresión “tecnológicos”. Esto último, sólo produce una actualización terminológica utilizada en la norma en comento.

Además, la Ley N.º 21.220 incorpora un nuevo capítulo con diferentes artículos que regulan el teletrabajo, sin embargo, para efectos de esta tesina el enfoque se centrará sólo en tres artículos, que son el artículo 152 quáter O, 152 quáter K y 152 quáter L.

En primer lugar, el artículo 152 quáter O, en su inciso primero, establece la posibilidad que tienen las partes en el ámbito laboral -es decir, empleador y trabajador- de pactar la modalidad de trabajo que realizará el trabajador, sea esta trabajo a distancia o teletrabajo, de acordarse, debe ser al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, debiendo constar en el contrato de trabajo o en un documento anexo al mismo. Esto muestra una flexibilización en la realización del trabajo en el ámbito laboral, ya que establece dos modalidades de trabajo, adicionales a la tradicional -que consta de movilizarse del domicilio personal para ir al lugar de trabajo-, teniendo ahora la posibilidad de pactar el trabajador con su empleador, una modalidad que le permita trabajar de una manera que se adapte a su realidad, sea porque el oficio que realiza permite continuar las labores en instalaciones diferentes a las de una empresa o lugar de trabajo, o porque su situación familiar exija que realice sus actividades laborales de manera remota.

En segundo lugar, el artículo 152 quáter K viene a incluir seis estipulaciones más al contrato de trabajo de aquellos trabajadores que realizan trabajo a distancia o teletrabajo, estando entre ellas que se indique de manera expresa que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo; el lugar de prestación del servicio; la duración que tendrá el acuerdo; los mecanismos de control o supervisión de este trabajo en la modalidad acordada; señalar la distribución de los horarios de la jornada si es que se hubiese acordado; y el tiempo de desconexión. Este artículo, si bien regula aspectos importantes del teletrabajo, sólo la trata de manera general, faltando con ello mayor especificidad para evitar los conflictos respecto a su interpretación y aplicación.

En tercer lugar, el artículo 152 quáter L alude tanto las herramientas, como equipos de trabajo y materiales que se utilicen para llevar a cabo el teletrabajo, como también a elementos de protección personal, los debe proporcionar el empleador, además, de asumir los costos de “operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos”.

CAPÍTULO II: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En el año 2023 se promulgó la Ley N.º 21.645, que entró en vigencia el 29 de enero de 2024, y modificó el título II del Código del Trabajo, que ahora trata:

La Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar, y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de 14 años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.

El propósito de la Ley era:

Cumplir con las orientaciones de la Organización Internacional del Trabajo, la cual establece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como una forma de poder avanzar hacia un trabajo decente con enfoque a los derechos humanos, resguardando a las personas trabajadoras en todas las dimensiones al momento de tener que compatibilizar responsabilidades que trascienden el ámbito laboral. (DOE, 2024)

1. ¿Qué es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

Es fundamental señalar que el concepto de conciliación no es unívoco, ya que puede ser interpretado de diversas maneras, dependiendo del autor y de los temas que se desean explorar. No obstante, es posible hacer referencia a la manera en que se ha concebido la conciliación en tiempos recientes, enfocándonos, particularmente, en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En Chile, el protocolo de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los (as) funcionarios (as) del Ministerio de Educación (2018) señala que la conciliación se relaciona:

Con la acción de converger, propender al equilibrio, eliminar las brechas, compatibilizar en igualdad de condiciones el ejercicio de los derechos y responsabilidades de las personas en los ámbitos laboral, personal y familiar, en un marco de respeto y equidad entre hombres y mujeres. (p. 11)

Por otra parte, la Fundación Chile Unido (2023) ha definido la conciliación como:

El conjunto de acciones que emprende una organización para que las personas puedan integrar mejor su vida laboral, familiar y personal conforme al momento de su ciclo vital y a sus requerimientos particulares, de manera de propiciar su felicidad, desarrollo integral y una mejor calidad de vida. (p. 28)

Asimismo, afirman que hoy es una necesidad la existencia de una conciliación de la vida personal, familiar y laboral, además, de ser una prioridad “posicionar a la persona en el centro de la gestión [...], las organizaciones juegan un rol determinante en el progreso y [...] vida de sus colaboradores” (Fundación Chile Unido, 2023, p. 28).

En España, la Fundación Mujeres (2008) entiende que el término conciliación supone “el avance de un concepto anterior centrado en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares” (p. 4), poniendo énfasis en la superación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, donde “tengan las mismas oportunidades y puedan organizar sus tiempos y ocupar sus espacios de forma libre, autónoma e igualitaria” (p. 4).

Finalmente, el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España (2010) la ha entendido la conciliación como:

Una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (p. 4).

2. Principios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Si bien, a fines de 2023, la normativa jurídico laboral en Chile, particularmente, el Código del Trabajo, contenía en su Título II del Libro II disposiciones relacionadas con la ‘Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar’, la promulgación de la Ley N.º 21.645 modificó sustancialmente dicho título. Esta Ley no sólo eliminó la referencia exclusiva a la vida familiar, sino que amplió el alcance de la protección a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Así, el título se reformuló, siendo establecido como “De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

De igual manera, la Ley N.º 21.645 introdujo dos incisos al artículo 194 del CT, modificando su contenido original. El nuevo inciso primero del artículo en comento señala que el Título II del Libro II del Código analizado se regirá por el principio de parentalidad positiva, principio de corresponsabilidad social y el principio de protección a la maternidad y la paternidad.

En cuanto, al nuevo inciso segundo, establece una obligación para el empleador, de fomentar un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y vida personal de sus trabajadores, reconociendo la importancia de este balance para el bienestar general.

Estas modificaciones reflejan un avance significativo en la legislación laboral, orientándose hacia la creación de un entorno de trabajo más inclusivo y respetuoso de las necesidades familiares, lo que, a su vez, puede contribuir a una mayor satisfacción y productividad en el ámbito laboral.

Según el artículo 194 del CT, el principio de parentalidad positiva “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”. Este principio es relevante, porque busca permitir que el trabajador o trabajadora que tenga a su cargo el cuidado, la protección, la educación y el desarrollo de su hijo o hija, puedan no sólo cumplir con su labor como madre o padre, sino que también, puedan realizar su trabajo remunerado, conciliando ambas labores.

Asimismo, el artículo anteriormente mencionado entrega al principio de corresponsabilidad social un enfoque que “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”, estableciendo que no es sólo responsabilidad del trabajador y empleador, sino que la sociedad es el principal agente encargado de fomentar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los padres y madres que sean trabajadores remunerados, como también, en especial circunstancia de aquellos que cuiden a otras personas sin recibir remuneración.

En cuanto al principio de protección a la maternidad y la paternidad, el mismo artículo mencionado, expone se debe aplicar “promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y los hombres, buscando preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas,

como el de sus progenitores y progenitoras”. Con ello, se busca terminar con la noción de que no existe un problema para conciliar la vida familiar, personal y laboral porque las actividades laborales son enfocadas en el género masculino y la vida familiar es labor principal de las mujeres, es más, se establece de forma explícita que la vida familiar, personal y laboral no tiene género, y que por tanto, hombres y mujeres deben ser tratados de la misma manera, en cuanto se encuentren trabajando de manera remunerada, como cuidando a sus hijos o hijas.

Por otro lado, el nuevo inciso segundo del artículo 194 CT establece la obligación del empleador de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de los trabajadores, en cuanto, debe considerar la situación particular de cada trabajador, en relación con la naturaleza y los servicios que presta, y para esto, el empleador debe realizar:

Acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por medio de campañas de sensibilización y difusión [...] o a través de los organismos administradores de la ley N 16.744. [...] la Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices para su ejecución [...] y para la entrega de información por parte de las entidades administradoras de la ley N 16.744.

CAPÍTULO III: LEY N.º 21.645

1. Historia de la Ley N.º 21.645

La historia legislativa de la Ley N 21.645, que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo “De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar” y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica, está compuesta por cuatro mociones y un mensaje que exponen las posturas de los Senadores Gastón Saavedra, Yasna Provoste, Loreto Carvajal, Fabiola Campillai, Álvaro Elizalde, Karim Bianchi, Paulina Núñez, Iván Moreira y David Sandoval, y del Presidente de Chile, Gabriel Boric, cuyas mociones y mensaje fueron la base de la ley en comento.

1.1. Primera Moción Parlamentaria

La primera moción parlamentaria se presenta con fecha 15 de junio de 2022, en Sesión 27, Legislatura 370, considera la normalización de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los/as trabajadores/as, y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres desde su aspecto organizacional.

Asimismo, esta moción se encarga de resaltar la existencia de la informalidad laboral femenina en Chile como un problema que ha traído desigualdad de género entre hombres y mujeres antes de la pandemia y funda esto, en el estudio argentino “Brechas de género en la informalidad laboral: Los efectos de la maternidad” del año 2021, el cual señala que esta informalidad laboral femenina ha puesto en vulnerabilidad extrema a muchas madres en Chile, y que además, produce un detrimento en la economía y estabilidad de las mujeres que deben hacerse cargo de la crianza.

A continuación, los fundamentos dados por los Senadores se relacionan con los acontecimientos ocurridos durante la pandemia del coronavirus, en cuanto, esta permitió implementar la flexibilidad laboral en Chile sin necesidad de que existiese regulación al respecto, incluso, permitió que los trabajadores pudieran realizar no sólo sus labores profesionales, sino que también, pudieran realizar labores de cuidados a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, o personas con discapacidad, de manera efectiva y con mejor calidad de vida.

Además, realizan una breve ejemplificación con la situación legislativa en Reino Unido, donde explican que el trabajo flexible fue introducido a la Ley de Derecho Laborales de 1996 en el año 2004, mediante los artículos 80 F, G, H e I.

Es así, que teniendo en vista la existencia de una brecha de género entre hombres y mujeres, la informalidad laboral femenina y la falta de una flexibilidad laboral en Chile, que tenga como fin proteger a la vida familiar, es que los Senadores que apoyaron esta moción proponían la incorporación de un artículo 207 ter y un artículo 207 quáter, que aludían a la conciliación de la vida familiar y laboral y, al principio de corresponsabilidad parental de los trabajadores, sin realizar distinción de género, junto con buscar modificar el Código del Trabajo para que éste incluyera no solo la flexibilización de la jornada laboral de los cuidadores de niñas, adolescentes, niños, personas mayores y discapacitados, sino también la compensación de su jornada laboral.

1.2. Segunda Moción Parlamentaria

La segunda moción parlamentaria presentada el 01 de marzo de 2023, en Sesión 117, Legislatura 370, tiene como principal objetivo modificar el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, para aquellos/as trabajadores/as que tengan a su cargo menores de 12 años.

Los argumentos utilizados para esta moción se centran en el trabajo a distancia, analizado desde dos perspectivas, por un lado, lo expresado por el propio CT, que señala que es “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” y por otro lado, lo que la OIT entiende como “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”.

En segundo lugar, se establece que nos encontramos en la sociedad de la información, es decir, que en la época actual estamos viviendo un periodo social en que las nuevas tecnologías nos permiten compartir información de manera instantánea de cualquier forma o lugar y permite que trabajadores y empleadores se beneficien de ello. Así, los Senadores hacen mención de lo que expresa Carla Aravena, Directora de Adecco Training, división de capacitación de Adecco Chile, quien señala que existe un balance positivo de la sociedad de la información, “ya que [...] es una oportunidad para muchos quienes tenían que desplazarse horas para llegar a trabajar, y

que gracias al teletrabajo pudieron ser mucho más productivos, existiendo cada vez más tiempo para equilibrar la calidad de vida” (Munita, 2022).

También, se expone críticamente que la aprobación de la Ley N.º 21.260 y la Ley N.º 21.391, son leyes que se posicionan en un contexto pandémico y no se han actualizado a la realidad post pandemia, por tanto, es urgente que se realicen cambios legislativos permanentes, enfocados en el teletrabajo, con la finalidad de beneficiar a los trabajadores en el aumento de su tiempo de descanso y darles la posibilidad de hacer vida familiar.

Los Senadores complementan lo señalado anteriormente, con la violencia que afecta a los establecimientos educacionales posteriormente a la pandemia, donde niños, niñas y adolescentes que deberían ser cuidados por sus familias y tener una red de apoyo, son afectados por no avanzar la legislación nacional en materia de conciliación, produciendo inseguridad a las familias y en los menores. En este sentido, se apoyan en lo mencionado por el ex Ministro de Educación Marco Antonio Ávila, quien, en el año 2022, en el sitio de noticias online Biobiochile.cl, expresó que “de esas 1.500 denuncias, un porcentaje de un 30% tiene que ver con situaciones de violencia escolar” (Ortiz, 2022).

Además, incluyen lo establecido por Carolina González, para el sitio Emol.com, quien expuso, que:

Un estudio realizado por especialistas del Observatorio en Ciudadanía, Convivencia y Bienestar Escolar, perteneciente al Núcleo Científico Tecnológico en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de La Frontera, reveló que la violencia escolar afecta negativa y significativamente los indicadores de rendimiento escolar. (González, 2022)

1.3. Tercera Moción Parlamentaria

Posteriormente, se presentó una tercera moción parlamentaria con fecha 11 de abril de 2023, en Sesión 11, Legislatura 371, cuya postura consideraba importante la figura del teletrabajo en la flexibilidad y autonomía de los trabajadores, la cual “permite ahorro de tiempo en los desplazamientos del trabajador, en especial en las grandes ciudades, y con ese ahorro se permite dedicar más horas a la vida personal y familiar” (BCN, 2023). También, se consideraba el acceso

laboral a quienes tengan problemas de desplazamiento por vivir en zonas rurales o alejadas del centro de la ciudad.

Lo mencionado anteriormente, ofrece a los empleadores la posibilidad de optar por trabajadores con mayor especialización, y no limitarse únicamente a contratar a aquellos que se encuentren disponibles en su entorno geográfico, como también, argumentan que con la modalidad de teletrabajo cambia la lógica laboral tradicional, permitiendo un aumento del rendimiento y productividad a la empresa. El cual debe suponer una forma de promoción laboral de las mujeres y personas cuidadoras, es decir, que el teletrabajo se adopte buscando el incentivo a la empleabilidad, al uso de nuevas tecnologías y a la formación y capacitación del trabajador, así como la flexibilidad.

Esta moción, al igual que la primera, establecen que con la pandemia del COVID-19 se producen una serie de desafíos y cambios, generando la necesidad de reconocer la existencia de una crisis en nuestro país, como es la crisis de cuidados. Al respecto los Senadores señalan que la labor del cuidador es invisibilizada y solitaria, y resaltan la labor de cuidado que realizan las trabajadoras, ya que las mujeres se ven enfrentadas a una sociedad que espera cumplan el rol de madres como prioridad, dedicando todo su tiempo a ello, y las juzga cuando tienen trabajos remunerados y se enfrentan a la presión de trabajar fuera de su hogar, tal crisis que existe hace años y se ha ido agravando con el pasar del tiempo.

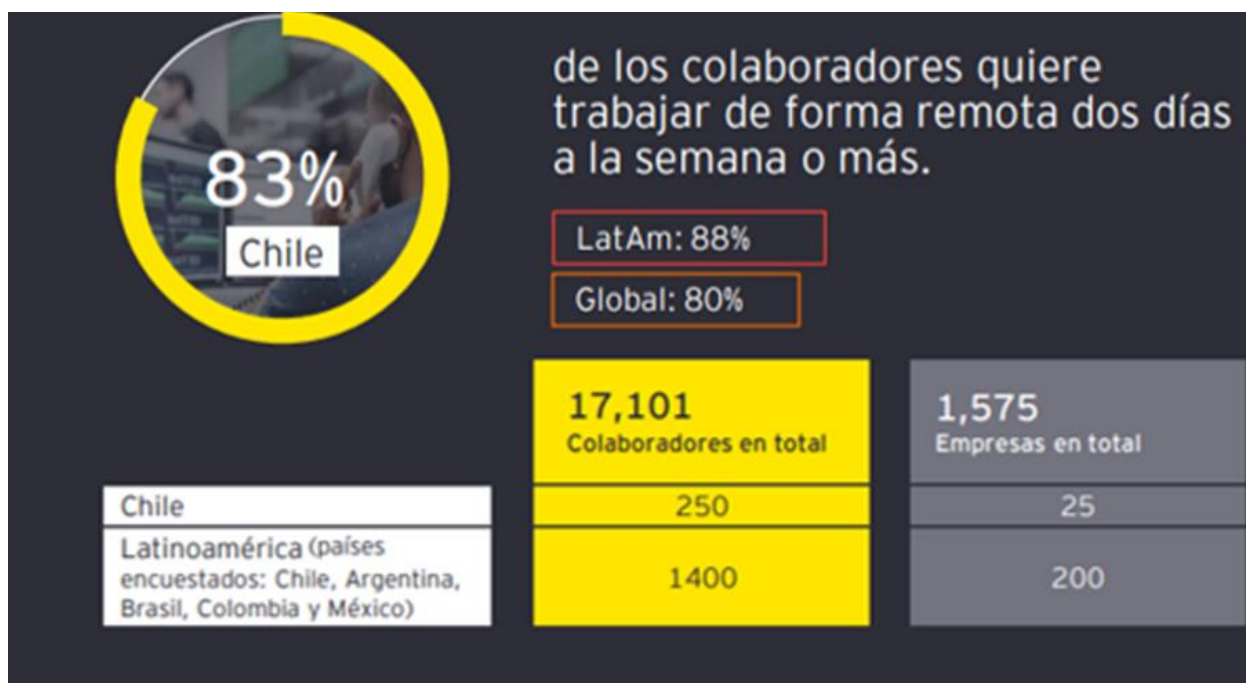
Se acentúa la importancia, desde una perspectiva psicológica de los niños, niñas y adolescentes [NNA], de la presencia de la madre, padre o cuidador, como un hecho significativo en su crecimiento. Señalan que la existencia de la coparentalidad es importante dentro de la estructura familiar y en el desarrollo de los NNA, a lo cual podría ayudar la flexibilidad en el horario laboral para permitir que los NNA tengan un sistema de cuidado sano, donde participe el Estado, la familia, la empresa y la educación.

Es por ello, que reafirman la importancia de leyes que den la posibilidad a los trabajadores para lograr una conciliación de la vida familiar y laboral, con el fin de cuidar a quienes cuidan a otras personas y que no se vean afectados ni los cuidadores, ni a quienes cuidan.

1.4. Cuarta Moción Parlamentaria

La cuarta moción parlamentaria de fecha 31 de mayo de 2023, Sesión 25, Legislatura 371, considera que la palabra autonomía define de mejor forma al trabajo híbrido, mismo que permite a los trabajadores puedan dividir sus tiempos y funcionar unos días en la oficina y otros en sus casas.

Gráfico 1:



Fuente: EY Work Reimagined 2022 Survey

Señala la encuesta *EY Work Reimagined* (2022), como se muestra en el gráfico 1, que “entrevistó a más de 17.000 colaboradores de 26 industrias diferentes y 1.500 empresas en 22 países, entre ellos Chile [...] un 83% de los chilenos quiere trabajar de forma remota dos días a la semana o más” (p. 3).

Incluso, a conclusiones similares llegó el estudio realizado por *WeWork* (2022), en conjunto con la empresa reclutadora Page, en ‘Más allá de la revolución híbrida: La paradoja del trabajo flexible en Latinoamérica’, donde “50% de los encuestados cree que el modelo híbrido ha impactado positivamente en [...] salud mental y la productividad, el 87% manifiesta sentirse

más feliz y saludable compartiendo su jornada entre la oficina y su casa [...] entrega dinamismo y flexibilidad” (p. 1).

Al igual que las anteriores mociones parlamentarias, se establece la necesidad de una ley que establezca la flexibilidad laboral y el teletrabajo, como un derecho de trabajadores que cuidan, en este caso, a menores de 14 años, personas con discapacidad y adultos mayores, siempre que sus funciones lo permitan.

También, como la primera y tercera moción, reconoce que el teletrabajo como forma de trabajo a distancia trae beneficios de flexibilidad y autonomía, que permite organizar el tiempo adecuadamente con la consecución de determinados objetivos laborales, logrando el ahorro de tiempo en los desplazamientos del trabajador, lo cual permite dedicar más horas a la vida personal y familiar.

1.5. Mensaje Presidencial

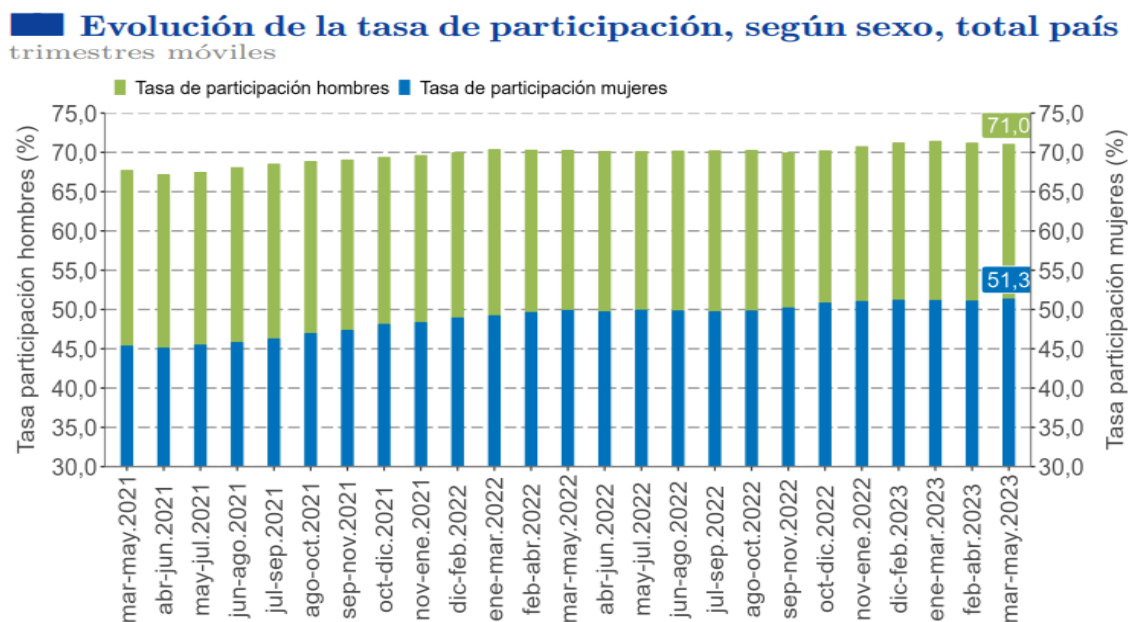
Finalmente, el Presidente de la República de Chile, Gabriel Boric, presenta un Mensaje en Sesión 42, Legislatura 371, quien en uso de sus facultades constitucionales presenta el proyecto de ley que modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo ‘De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar’ y que regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo.

En primer lugar, el Mensaje hace referencia a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, señalando que un desafío relevante de enfrentar y solucionar, puesto que las familias trabajadoras no reconocen que existan suficientes garantías en el ámbito laboral que permitan puedan desarrollar sus labores de cuidado sin afectar sus trabajos remunerados.

En segundo lugar, el Presidente expone que el enfoque de género que debe incorporarse en la Ley N.º 21.645, motivado por la presión y carga social que se dirige mayormente a las mujeres, quienes deben cumplir el rol de cuidadoras y madres, y se espera sepan compatibilizar su vida familiar y personal con su vida laboral. De este modo, establecen la diferencia en las situaciones de las mismas mujeres, ya que existe un sector de mujeres trabajadoras, que muchas veces, se encuentran sin una red de apoyo, teniendo que cumplir todos los roles de manera única,

y también, hay un segundo sector de mujeres que tienen mayor autonomía laboral y mejor remuneración, lo cual les permite ejercer sus roles de la mejor manera posible.

Gráfico 2:



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas de Chile

Lo anterior, es apoyado por el Instituto Nacional de Estadísticas chileno, el cual en el año 2023 realizó un Boletín estadístico sobre el empleo trimestral, teniendo en cuenta la tasa de participación en el mercado laboral en los meses de enero a marzo del mismo año, concluyendo que los hombres tuvieron una mayor participación laboral que las mujeres, existiendo una brecha de desigualdad del 20,3%, tal como se muestra en el gráfico 2.

En tercer lugar, al igual que las mociones parlamentarias, señala que la pandemia del COVID-19 generó una serie de transformaciones, resultando fundamental entregar protección a las nuevas modalidades de trabajo, como son el teletrabajo o el trabajo a distancia, de manera que alcancen los estándares de trabajo decente, además de mitigar a los riesgos que determinados grupos de la población, opten ante la falta de los medios que permitan la conciliación laboral y personal por trabajos precarios que no den a los trabajadores una estabilidad laboral y económica.

En cuarto lugar, en relación con el trabajo a distancia y el teletrabajo, sostiene que deben encontrarse cuatro elementos para aplicar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de manera efectiva. Estos elementos son:

- I. La posibilidad de combinar jornadas de trabajo presenciales con las realizadas a distancia;
- II. Asegurar que pueda revertirse la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y que se tenga derecho a la desconexión;
- III. Agregar medidas que promuevan la corresponsabilidad entre personas trabajadoras, y
- IV. Reconocer derechos laborales a las personas trabajadoras para que puedan ejercer la labor de cuidado.

En quinto lugar, la moción expone que la participación de la sociedad civil también ha permitido conocer las opiniones de los ciudadanos que forman parte del mundo laboral, además, de las reparticiones públicas que fueron un insumo en la etapa de elaboración del presente proyecto de ley.

2. Análisis del artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo

Si bien, la Ley N.º 21.645 introduce una serie de modificaciones al CT, en particular, nos enfocaremos en aquellos artículos que abordan la regulación del trabajo a distancia o el teletrabajo, respecto de aquellos trabajadores que además desempeñan labores de cuidado no remunerado.

En primer lugar, se encuentra el artículo 152 quáter O bis, que en su inciso primero establece que:

El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, 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, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda

ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

El inciso primero refleja el objetivo de la discusión legislativa de la Ley N.º 21.645, que es permitir que los trabajadores y trabajadoras que cumplan con alguna de las situaciones mencionadas anteriormente puedan utilizar el teletrabajo o el trabajo a distancia para desempeñar parte de su jornada diaria o semanal, teniendo en consideración que las funciones desempeñadas por el trabajador permitan que pueda optar por esta figura.

En este sentido, el inciso segundo del artículo 152 quáter O bis determina los medios a través de los cuales el trabajador o trabajadora puede acreditar que se encuentra en alguna de las circunstancias mencionadas en el inciso primero, por lo tanto, esto puede ser acreditado mediante:

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

El inciso final del artículo 152 quáter O bis agrega que esto no será aplicable a gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Lo anterior, tiene su fundamento en que estos trabajadores tienen poder para representar al empleador, siendo ello importante para asegurar una gestión eficiente, legal y estratégica de las relaciones laborales dentro de la empresa. Por lo tanto, no sería conveniente que desarrollen su jornada diaria o semanal bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

3. Artículo 152 quáter O ter:

De igual manera, la Ley N.º 21.645 incorpora al Código del Trabajo el artículo 152 quáter O ter, el cual establece una serie de reglas a través de las cuales debe regirse la obligación del empleador.

En primer lugar, el inciso primero del numeral primero del artículo 152 quáter O ter señala que el trabajador o trabajadora:

Deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo (a saber, 10 horas diarias y 45 o 40 horas semanales).

Posterior a ello, el mismo numeral primero, en su inciso segundo expone que el empleador “deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta” y que, en caso de rechazar la propuesta del trabajador o trabajadora, el empleador tendrá que acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Asimismo, el numeral primero señala como ejemplo:

El caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares.

Agrega el numeral primero en su inciso segundo que el empleador podrá negarse cuando “no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas.”

En segundo lugar, en cuanto, al ejercicio de este derecho por parte del trabajador o trabajadora, el inciso tercero numeral primero del artículo 152 quáter O ter establece que:

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

En tal sentido, se establece una restricción en cuanto a la modificación temporal de la distribución laboral por parte del trabajador o trabajadora, indicando que no se verá afectada la duración de su jornada habitual, sus remuneraciones o funciones. Por otro lado, no se exige al empleador la obligación de solicitar un reemplazo para el trabajador en cuestión, o de disponer de otros cambios de horarios, o funciones de otros trabajadores para cubrir al trabajador beneficiado.

El numeral segundo del artículo 152 quáter O ter complementa lo anterior, estableciendo que el trabajador o trabajadora, si lo requiere, tiene la posibilidad de llevar a cabo un ajuste en la distribución previamente establecida y para ello, “deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente”.

El numeral tercero del artículo 152 quáter O ter establece que, si la persona trabajadora por causa sobreviniente quiere volver a las condiciones de trabajo que se pactaron en un inicio en su contrato de trabajo, podrá hacerlo de manera unilateral. Además, el empleador también tendrá este derecho “cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1”, teniendo que dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días.

Asimismo, establece el artículo 152 quáter O ter, en su numeral cuarto, que el empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo:

- a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis, que habilita el ejercicio del presente derecho, y b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo

presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

Finalmente, el artículo en comento señala que se reemplazará la denominación del Título II del Libro II De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, por el siguiente título: “De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

CAPÍTULO IV: REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS

Luego de analizar la legislación chilena en materia de teletrabajo y conciliación, es importante ampliar el análisis a otros ordenamientos jurídicos que también aborden ambos términos, por lo cual, se examinará la legislación de Perú y España.

1. Perú

En la legislación peruana existen avances en la redacción de normas que cubran las necesidades sociales relacionadas al teletrabajo y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a, cuyos temas se consideran en su regulación legislativa, tanto de manera unitaria, como de forma conjunta.

Lo anteriormente expuesto se refleja en primer lugar, en el año 2014, cuando se incorpora el concepto de “conciliación del trabajo y la vida personal y familiar” a la normativa peruana con la dictación de la Resolución Ministerial N.º 048-2014-TR, por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que aprobó la “Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida personal y familiar”, cuyo ámbito de aplicación se extiende a todos los empleadores del sector privado, los trabajadores y las organizaciones sindicales.

Un año después, con relación al teletrabajo, se aprueba la Ley N.º 30.036 (actualmente derogada), o también conocida como “Ley que regula el Teletrabajo”, la cual buscó “regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios” en el país, estableciendo en su artículo dos una definición general de lo que se entiende por teletrabajo, correspondiente a:

El desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado ‘teletrabajador’, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Asimismo, la Ley mencionada dispuso en su artículo IV, cuatro principios para orientar la aplicación del teletrabajo, que consistían en i) la voluntariedad; ii) la reversibilidad; iii) la igualdad de trato; y, iv) la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

En el año 2016, Perú desarrolló un proyecto con proyección a futuro sobre el deber de conciliar la vida personal, familiar y laboral del trabajador, así, se implementó el “Plan Nacional de Fortalecimiento a las Familias 2016-2021”, el cual fue aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-2016-MIMP.

El Plan no describe ni enuncia explícitamente el concepto de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, sin embargo, se puede inferir esta idea a partir de su enfoque en el ámbito familiar de las personas, dado que en el transcurso de su redacción aborda de forma detallada el ejercicio de las responsabilidades familiares.

No obstante, producto de la emergencia sanitaria por coronavirus, fue necesario introducir de manera urgente regulaciones en áreas relacionadas al teletrabajo, debido a que hasta aquel momento no existía una regulación específica al respecto, por lo que, a través del Decreto de Urgencia N.º 026-2020, específicamente, en su título II se estableció el trabajo remoto como una opción flexible frente al teletrabajo, que:

Se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

En el año 2022 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” la Ley N.º 31.572, llamada “Ley del Teletrabajo”, que en su disposición complementaria derogatoria única procede a derogar la Ley N.º 30.036 anteriormente mencionada, por lo cual, esta Ley pasa a tener vigencia total para regular el Teletrabajo hasta la actualidad.

Si bien, tanto la Ley N.º 30.036 y Ley N.º 31.572, tienen como objeto regular el teletrabajo, la nueva Ley establece que se enfoca en su regulación “en las entidades de la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo”. De este modo, al definir el teletrabajo señala como características específicas su carácter voluntario y reversible, su forma temporal o permanente, su manera total o parcial, que debe flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral y que debe realizarse dentro o fuera del territorio nacional.

Por otro lado, el Presidente de la Corte Suprema y del Poder Judicial de Perú, Javier Arévalo Vela (2024) expone que “tomando en cuenta la definición contenida en la LTT [...] (el teletrabajo) es un modo de prestar servicios personales, subordinados y remunerados en un lugar diferente de las instalaciones del empleador, utilizando plataformas y tecnologías digitales” (p. 188).

2. España

Hasta el momento hemos analizado las medidas legislativas que ha tomado Chile y Perú en materia de teletrabajo y conciliación, estableciendo tres etapas en base a la pandemia del coronavirus, es decir, medidas legislativas tomadas antes, durante y después de la pandemia, de esta forma, por tanto, a continuación, se analizan las medidas legislativas que España ha implementado en relación con el teletrabajo y la conciliación en las tres etapas mencionadas.

Existen antecedentes previos a la pandemia de los intentos que realizó la legislación española por regular la conciliación de la vida familiar y laboral. La Ley Orgánica 3/2007 expone en su artículo 44 que se reconocerá a los trabajadores/as los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en cuanto fomenten el ejercicio equilibrado de las responsabilidades familiares entre madres y padres, y también, otorga permiso y prestación de maternidad y paternidad.

Asimismo, en relación con el trabajo a distancia, Marina Rodríguez López (2021), en su trabajo de fin de grado “El teletrabajo en España”, expresa que:

El origen de la regulación del trabajo a distancia se encuentra en [...] el artículo 13 [...] de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 [...] y su regulación está configurada por una norma breve, lo que demuestra la escasa relevancia que el trabajo a distancia había tenido en la sociedad hasta el momento”. (p. 11)

El artículo 13 antes mencionado señala en su numeral primero que se considera trabajo a distancia “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste”.

Durante la pandemia se dictó el Real Decreto-ley 28/2020, que definía el trabajo a distancia, el teletrabajo y el trabajo presencial en su artículo 2, diferenciando el término de teletrabajo como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”, definición que se mantuvo incluso con la sustitución tácita del Real Decreto-ley por la Ley 10/2021. Asimismo, la ley en comento, en su exposición de motivos, declara que el teletrabajo para la legislación española es una subespecie del trabajo a distancia, con la diferencia que en el teletrabajo se ven implicadas las nuevas tecnologías en la prestación de los servicios del trabajador, y en el mismo apartado, en términos de conciliación, solo realiza menciones a ella y refiere al ya expuesto Real Decreto-ley 6/2019 (Real Decreto-ley 28/2020).

También, es posible exponer que, en la práctica, las horas de teletrabajo en España realizadas por trabajadores disminuyeron a medida que la pandemia avanzaba. El Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (2022) expuso que en España “se pasó de una media de 16,7 horas semanales de teletrabajo en el verano de 2020 a 15 horas en la siguiente primavera” (p. 7).

Posterior a la pandemia, el Real Decreto Ley 5/2023 es el principal mecanismo de reforma de la legislación española en términos de conciliación, ya que realiza importantes modificaciones al Real Decreto Legislativo 2/2015.

La primera modificación que realiza se puede encontrar en el artículo 4.2 letra c) del Real Decreto Legislativo 2/2015, que relaciona el derecho a la conciliación de la vida familiar con el derecho laboral de los trabajadores/as, ya que expone el derecho laboral de:

No ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

La segunda modificación se encuentra en el artículo 34 apartado 8 del Decreto Real Legislativo en comento, el cual señala que:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Lo anteriormente expuesto, si bien, otorga la posibilidad a los trabajadores/as de solicitar a su empleador la reducción, distribución y ordenación de su jornada de trabajo y la forma de su prestación, establece la exigencia de una adaptación razonable y proporcionada a las necesidades tanto del trabajador/a como de las necesidades que la empresa tenga a nivel organizativo o productivo.

De esta forma, el ámbito de aplicación del artículo 34 apartado 8 del Decreto Real Legislativo 2/2015 son aquellas personas trabajadoras que tengan a su cuidado hijos menores de 12 años, y:

Aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La tercera modificación que se realiza es al artículo 37 apartado 6, en materia de descanso semanal, fiestas y permisos, el cual contiene 11 incisos que atienden a diferentes temas.

El primer, segundo y tercer inciso consideran el derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria para aquellas personas trabajadoras que: i) Por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una labor retribuida; ii) se dedique al cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado, que se encuentre en situación de discapacidad y que no realice una actividad retribuida; y iii) sea el progenitor, guardador o acogedor permanente de un menor afectado por cáncer u otras enfermedades graves, durante la hospitalización y el tratamiento continuado de menor afectado.

El inciso cuarto, quinto y sexto consideran la extensión de la reducción de jornada laboral cuando: i) el hijo o menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, que cumple 18 años, mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente; ii) desde que el causante tenga los 18 años cumplidos hasta los 23 años, en cuanto la enfermedad grave se haya diagnosticado antes de cumplir la mayoría de edad; y iii) hasta que la persona cumpla 26 años si antes de cumplir los 23 años acredita adicionalmente una discapacidad igual o superior a 65%.

El inciso octavo, décimo y undécimo adoptan una perspectiva de género para tratar la reducción de jornada laboral, en cuanto, estipula que:

En los supuestos [...] cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. [...] Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. [...] En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Por otro lado, si hablamos de la práctica de teletrabajo, en España existen empresas comprometidas con facilitar la conciliación de sus empleados, teniendo como ejemplo a “Iberdrola [...] pionera en la implementación de medidas de conciliación, como la jornada continua y la flexibilidad horaria [...] Mercadona, por su parte, ofrece flexibilidad de horarios y ampliación de permisos de maternidad, entre otras medidas” (Rea, 2024, p. 19).

CONCLUSIONES

Este trabajo ha permitido analizar la legislación vigente en Chile, en materia de teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal del trabajador, en particular la Ley N.º 21.220 y la Ley N.º 21.645. También, se ha examinado la regulación del teletrabajo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del trabajador en la legislación peruana y española.

Ahora bien, la Ley N 21.645 introduce nuevos artículos al Código del Trabajo que implican un avance para la vida familiar de los trabajadores y las trabajadoras, pero en particular, supone un avance para las mujeres trabajadoras, puesto que en la práctica no son los hombres quienes más realizan sus labores mediante la figura del teletrabajo, sino que son las trabajadoras, lo que les permite desarrollarse profesionalmente sin dejar de lado su rol de cuidado, y así poder compatibilizar ambas labores.

Históricamente, las mujeres han enfrentado una carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado. Por lo que, la implementación de esta ley ha permitido que las mujeres puedan incorporarse al mercado de trabajo, siendo ello especialmente relevante en sectores altamente competitivos, donde las interrupciones en la carrera profesional pueden incidir en el desarrollo de la vida profesional de las trabajadoras.

Si bien, hemos expuesto que existen beneficios relacionados con la implementación de normas jurídicas sobre conciliación y teletrabajo, como es la Ley N.º 21.645 y la Ley N.º 21.220, es pertinente señalar que el avance en la materia y la redacción de estas disposiciones también conlleva algunas desventajas.

Las desventajas a las que se hace mención son el continuar perpetuando la desigualdad de género y, al mismo tiempo, el rol patriarcal en la sociedad chilena, ya que, pese al avance que el legislador ha intentado establecer en la redacción de la normativa jurídica actual, impone indirectamente los mismos estereotipos de género que se han conocido desde la antigüedad.

Pareciera ser que el avance del tiempo y el cambio de mentalidad ocurrido en la sociedad chilena, traería consigo cambios para equilibrar a ambos sexos, tanto en el ámbito privado (labor de cuidado y labores domésticas), como en el ámbito público (trabajo remunerado), y que se rompería con el paradigma que el deber de mantener a la familia es un rol esperado por la

sociedad para ser cumplido por los hombres y que la labor de cuidado de la familia y las labores domésticas sean realizadas por las mujeres.

Por cuanto, estas nuevas normas jurídicas se venden como una suerte de modernización para incorporar a la mujer al trabajo, sin embargo, lo que realmente hacen es incorporar a la mujer a la vida profesional de la manera que más acomode al cumplimiento del rol de cuidado de la familia y labores domésticas, ya que, a pesar de que las normas jurídicas chilenas en materia de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, relacionadas al teletrabajo, mutan para ser coherentes con el contexto social que se vive en el siglo XXI, continúan estableciendo un lenguaje e, incluso, una redacción, que excluye a la mujer y se enfoca en términos neutros.

Las disposiciones mencionadas anteriormente utilizan terminología genérica, donde no se hace mención especial a los diferentes géneros, sea el femenino y masculino, y constantemente emplea términos neutros, como son el “trabajador”, los “trabajadores” y la “persona trabajadora”.

Pese a lo anterior, no sería justo señalar que no han existido intentos del legislador para normar con la visión de conciliar la vida familiar, laboral y personal del trabajador, por ejemplo, en la Ley N.º 21.220, para flexibilizar el ejercicio de las actividades laborales de los trabajadores al establecer en el artículo 152 quáter O, en su inciso primero, que empleador y trabajador tienen la posibilidad de pactar la modalidad de trabajo que realizará el trabajador. Empero, este avance legislativo no es suficiente, debido a que muestra un enfoque general para tratar el teletrabajo, ya que sólo se encarga de establecer un derecho sin perspectiva de género.

El Instituto Nacional de Estadísticas (2015) realizó la primera Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo en el año 2015, lo cual, permite caracterizar que:

En un día tipo, las mujeres destinan en promedio a nivel nacional 5,89 horas al trabajo no remunerado, mientras que los hombres destinan 2,74 horas. Estas diferencias se presentan también en los días de semana y fin de semana, donde los hombres a nivel nacional destinan en un día de semana 2,74 horas en promedio al trabajo no remunerado y las mujeres 6,07 horas en promedio. En día de fin de semana el tiempo destinado al trabajo no remunerado se incrementa, ya que los hombres destinan 3,50 horas en promedio y las mujeres 6,12 horas. (INE, 2015)

Teniendo en vista la encuesta anterior, se vislumbra que la mujer en Chile , continúa realizando un arduo trabajo, y que podría señalarse que un doble trabajo, ya que si desea ejercer un trabajo remunerado para desempeñarse en su oficio o profesión, también se espera que realice un trabajo de cuidado no remunerado, que se relaciona con lo estipulado en la Ley N.º 21.645, por cuanto, son quienes tienen que realizar 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”.

Asimismo, la redacción e implementación de estas normas sólo se dirigen a un determinado grupo de personas trabajadoras, por lo cual, se olvida de construir una norma amplia respecto a su aplicación en la mayor cantidad posible de personas trabajadoras. Cabe mencionar que no toda labor profesional es compatible con el teletrabajo, por lo que las labores profesionales que requieran la presencia de la persona trabajadora, como son las asesoras del hogar, garzones, personas trabajadoras en las fábricas, trabajadores agrícolas, etc.

Una iniciativa propulsora para ampliar el ejercicio de estas normas es que los sindicatos se encarguen de informar directamente a los trabajadores y trabajadoras para que tanto el género femenino como masculino haga uso del derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Incluso, en el año 2022, el *King's College London*, en conjunto con *Ipsos Group S.A.*, realizó una encuesta online a 22.508 personas adultas entre las edades de 16 a 74 años en 32 países, en cuanto, debían señalar si se encontraban totalmente de acuerdo o muy en desacuerdo con que las mujeres no alcanzarán la igualdad en el país a menos que los hombres también tomen medidas en favor de los derechos de la mujer, cuyos resultados demostraron que en Chile, el 72% de hombres y mujeres estaban de acuerdo con esta afirmación (KCL, 2023). Por tanto, es importante que no sólo se publiquen las leyes y se espere que ellas se ejecuten, sino que los órganos sociales, especialmente, los sindicatos, deben tener un rol activo en la masificación de su información.

Por otro lado, se expuso el ejemplo de Perú y España, que han legislado en materia de conciliación y trabajo a distancia, sin embargo, aquellas legislaciones tampoco han logrado establecer un marco normativo suficiente y justo para evitar que existan desigualdades de género.

Además, podría decirse que estos países, en comparación a Chile, si bien, han legislado una mayor cantidad de veces al respecto de estas materias, no han sido tan específicos para hablar

de conciliación familiar, laboral y personal y de teletrabajo, propiamente tal, sino que los relacionan al concepto de conciliar la vida familiar con la vida laboral del trabajador y permitir que estos puedan ejercer sus labores desde un trabajo remoto o trabajo a distancia.

Para finalizar, es importante señalar lo que Silvia Federici expresó en su libro ‘El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo en el año 2018, correspondiente a “que, en ausencia de salario, siempre ha aparecido [el trabajo doméstico y de cuidado] como si se tratase de un acto de amor” (Silvia Federici, 2018), lo cual se resume en la conocida frase:

“Eso que llaman amor es trabajo no pago”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (por orden alfabético)

- Arévalo Vela, J. (2024). El teletrabajo en el Perú. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*. Vol. 7, N.º 9, enero-junio, 2024, p. 181-209. Publicación semestral. Lima, Perú. ISSN: 2708-9274 (En línea) Disponible en: <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/958/1283> (Consultada el 4 de agosto de 2024)
- Barker, A. J. (1975). *La guerra del Yom Kippur: enfrentamiento árabe-israelí, 1973*. San Martín.
- BCN. Comenzó a regir la Ley 21.645 que busca conciliar la vida personal, familiar y laboral por medio del teletrabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Recuperado el 19 de mayo de 2024 de <https://www.bcn.cl/portal/noticias?id=comenzo-a-regir-la-ley-21645-que-busca-conciliar-la-vida-personal-familiar-y-laboral-por-medio-del-teletrabajo>
- BCN. (2024). Historia de la Ley N.º 21.645. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Primer Trámite Constitucional: Senado. Recuperado el 23 de septiembre de 2024 de <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/8256/>
- Chile Unido, F. (2023). Conciliación familia, trabajo y vida personal. *Energía.gob*. Disponible en: <https://energia.gob.cl/sites/default/files/documento%20libro-conciliacion-familia-trabajo-y-vp-guia-de-buenas-practicas-f.-chile-unido.pdf>
- De Estadísticas, I. N. (29 de junio de 2023). Boletín estadístico: Empleo trimestral. p. 2. Recuperado el 23 de septiembre de 2024 de https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2023/nacional/ene-nacional-296.pdf?sfvrsn=<8510d790_12#:~:text=Para%20el%20trimestre%20enero%2Dmarzo,aumento%20de%201%2C7%25
- DOE. Ley N.º 21.645, ley de conciliación de vida familiar y laboral. DOE. Recuperado el 19 de mayo de 2024 de <https://home.doe.cl/ley-n-21-645-ley-de-conciliacion-de-vida-familiar-y-laboral/>
- EY. (agosto de 2022). EY Work Reimagined 2022 Survey. Encuesta. p. 2 y 3. Recuperado el 23 de septiembre de 2024 de <https://info.ey.com/rs/520-RXP->

003/images/EY%20Work%20Reimagined%202022%20Survey%20-%20Chile.pdf?mkt_tok=NTIwLVJYUC0wMDMAAAGGaqKbQwBAKvm85tljAamdXdOVnsJuN-2hSd-sJA7elT2S44fi5eKAdhAvPy0sH0PmA5UvP4hLgeiYzdvJgjtLaj63pwd4h8mgZDnyGVNweEUpUXY

Federici, S. (2018). El patriarcado del salario: Críticas feministas al marxismo. Traficantes de Sueños.

Gobierno de España. (2022). FLASH: El teletrabajo en España. Antes, durante y después de la pandemia. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. DOI: 10.30923/094-22-044-2. p. Recuperado el 17 de agosto de 2024 de <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-06/teletrabajoenespana.pdf>

González, C. (30 de agosto de 2022). *Estudio revela que aumento de violencia escolar en Chile disminuye hasta en ocho puntos el rendimiento académico*. Emol.com. Recuperado el 17 de julio de 2024 de <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2022/08/30/1071300/estudio-violencia-escolar-baja-rendimiento.html><https://www.emol.com/noticias/Nacional/2022/08/30/1071300/estudio-violencia-escolar-baja-rendimiento.htm>

Guerra, M., García, C., López, I., Cascos, C. (2006). La conciliación de la vida laboral familiar y personal: una estrategia de cambio social. Fundación mujeres. Disponible en: <https://fundacionmujeres.es/wp-content/uploads/2008/02/doc-3283-la-conciliacion-una-estrategia-de-cambio-social.pdf>

Instituto nacional de Estadísticas de Chile. (2016). Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo: Documento de Principales Resultados ENUT 2015. Disponible en: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/documento_resultados_enut.pdf?sfvrsn=cf66dad0_7

- King's College London, IPSOS. (2023). International women's day 2023. Disponible en: <https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-03/Ipsos%20Global%20Advisor%20-%20D%C3%ADa%20Internacional%20de%20la%20Mujer%202023.pdf>
- Ministerio de Educación. (2018). Protocolo conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los(as) funcionarios(as) del ministerio de educación. Biblioteca Digital. Disponible en: https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14924/Protocolo%20Vida%20laboral_personal_familiar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, G., Romanik, K. (2021). Una mirada a la figura del teletrabajo. Informe de actualidad laboral N.º 1. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-100016_archivo_01.pdf
- Mujeres, F. (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Cantabria. Disponible en: <https://cantabria.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000064.pdf>
- Munita, I. (30 de mayo de 2022). A más de dos años de su irrupción: Expertos hacen balance y analizan desafíos pendientes del teletrabajo en Chile. Emol.com. Recuperado el 17 de julio de 2024 de <https://www.emol.com/noticias/Economia/2022/05/30/1062347/balance-y-desafios-pendientes-teletrabajo.html>
- Organización Internacional del Teletrabajo. (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. Nota Técnica de la OIT. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/definicion-y-medicion-del-trabajo-distancia-el-teletrabajo-el-trabajo>
- Organización Mundial de la Salud. La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia. Organización Panamericana de la Salud. Recuperado el día 5 de junio de 2024 de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

Ortiz, F. (28 de marzo de 2022). Ministro de Educación reconoce aumento de denuncias y asegura que 30% son por violencia escolar. Nacional. BiobioChile.cl. Recuperado el 17 de julio de 2024 de <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/chile/2022/03/28/ministro-de-educacion-reconoce-aumento-de-denuncias-y-asegura-que-30-son-por-violencia-escolar.shtml>

Rodríguez López, M. TRABAJO DE FIN DE GRADO: EL TELETRABAJO EN ESPAÑA. Año Académico 2021-22, p. 11. Grado de Relaciones Laborales Facultad de Derecho. Disponible en: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/160420/Rodriguez_Lopez_Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Consultada el 7 de agosto de 2024)

Saavedra Chandía, G., Provoste Campillay, Y., Carvajal Ambiado, L., Campillai Rojas, F., Elizalde Soto, A., Bianchi Retamales, K., Núñez Urrutia, P., Moreira Barros, I. y Sandoval Plaza, D. (15 de junio de 2022). *Historia de la Ley N.º 21.645*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Recuperado el 23 de septiembre de 2024 de <https://www.bcn.cl/historiadela-ley/nc/historia-de-la-ley/8256/>

Wework. (16 de noviembre de 2022). El gran impacto del esquema híbrido en la productividad, la salud mental y la calidad de vida en México. Recuperado el 23 de septiembre de 2024 de <https://www.wework.com/es-LA/ideas/research-insights/research-studies/el-gran-impacto-del-esquema-hibrido-en-la-productividad-la-salud-mental-y-la-calidad-de-vida-en-mexico>

LEGISLACIÓN CHILENA

- Código del Trabajo. Decreto con Fuerza de Ley 1 de 2003. 16 de enero de 2003.
- Código del Trabajo. Decreto con Fuerza de Ley N.º 1 de 2002. 31 de julio de 2002.
- Decreto con fuerza de ley N.º 178. 13 de mayo de 1931.

- Ley 19.759 de 2001. Modifica el código del trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. 27 de septiembre de 2001.
- Ley N.º 21.220 de 2020. Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia. 24 de marzo de 2020.
- Ley N.º 21.645 de 2023. Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo "de la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica. 22 de diciembre de 2023.

LEGISLACIÓN PERUANA

- Decreto supremo N.º 017-2015-TR de 2015. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 30036, Ley que regula el teletrabajo. 3 de noviembre de 2015.
- Decreto de urgencia N.º 026-2020 de 2020. Decreto de urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional. 15 de marzo de 2020.
- Ley N.º 31572 de 2022. Ley del Teletrabajo. 11 de septiembre de 2022.
- Ley N.º 30036 de 2013. Ley que regula el teletrabajo. 15 de mayo de 2013.
- Resolución Ministerial N.º 048-2014-TR de 2014. Aprueban documento denominado "Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal". 26 de marzo de 2014.

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. 10 de julio de 2021.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 23 de marzo de 2007.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. 24 de octubre de 2015.

- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. 23 de septiembre de 2020.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. 29 de junio de 2023.

GRÁFICOS

Gráfico 1:

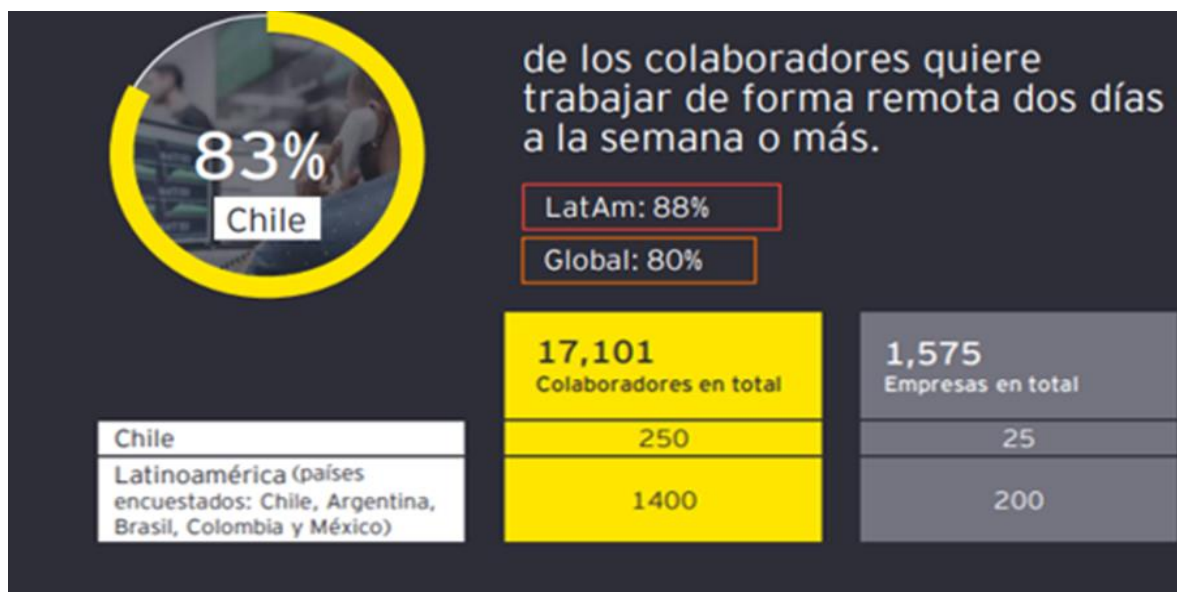


Gráfico 2:

Evolución de la tasa de participación, según sexo, total país
trimestres móviles

