

## EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LAS CONDICIONES DEL TRABAJO DE LA MUJER

[The Impact of Teleworking on Working Conditions of Women]

VALENTINA ROJAS BASTÍAS

### RESUMEN

El presente trabajo ofrece una mirada y análisis desde una perspectiva sistematizada y esquematizada de la presencia de la mujer trabajadora en nuestro país, haciendo un contraste de la legislación laboral chilena desde sus inicios hasta la actualidad, culminando con el análisis del teletrabajo, tanto a nivel nacional, como internacional, y sus impactos, centrándose en la mujer trabajadora, para luego exponer los aciertos y desaciertos de esta nueva modalidad.

### PALABRAS CLAVE

Teletrabajo – mujer trabajadora – jurisprudencia teletrabajo – condiciones de trabajo.

### ABSTRACT

The present thesis offers a systematic and schematic overview and analysis of the presence of working women in our country, contrasting Chilean labor legislation from its beginnings to the present day. The analysis culminates with a study of teleworking at both the national and international levels and its impacts, with a focus on working women. The successes and failures of this new modality are then presented.

### KEYWORDS

Teleworking – working woman – teleworking jurisprudence – working condition

## INTRODUCCIÓN

El papel de la mujer trabajadora ha pasado por grandes evoluciones a través del tiempo para poder llegar a tener la importancia que vemos hoy. Junto a esto, también han evolucionado los trabajos, pasando desde aquellos solo manuales o enfocados en la fuerza a los que se focalizan en el ámbito intelectual. Es más, en estos últimos años las tecnologías han cambiado los paradigmas existentes en las organizaciones de trabajo y sus regulaciones hasta alcanzar una nueva modalidad: el teletrabajo. Así que hoy vemos un nuevo grupo de personas trabajadoras que desempeñan sus labores remuneradas desde el hogar, a través de pantallas, y relacionándose virtualmente con sus iguales y jefaturas.

Lo que nace preguntar ahora es: ¿Cómo ha sido esta nueva modalidad para las mujeres

trabajadoras? A priori, se puede tener certeza en que no es lo que se esperaba, pues promovía beneficios psicosociales y relacionales que no se han visto en demasía durante su aplicación. Esta modalidad ha acentuado los roles de género que encasillan a la mujer en actividades inherentes a ella por su naturaleza, a saber, labor reproductiva, labores del hogar y el cuidado de sus hijas, hijos y otros miembros de la familia que lo necesiten. De forma tal, que el peso que llevan en sus espaldas se ha incrementado a un triple o doble, generando más estrés, ansiedad y sentimientos de frustración.

Esto sucede porque, a pesar de los avances sociales e históricos que pueden contar ahora la historia desde un perfil no androcentrista, los legisladores no han plasmado arduamente la idea de que la mujer deje de estar atrapada en su rol de madre y cuidadora. Tampoco se ha realizado desde los Estados una cantidad significativa de propagandas ni agendas que busquen visibilizar y concientizar acerca de la corresponsabilidad de las labores en los hogares, ni se ha promovido de manera masiva la imagen de una paternidad responsable que tenga como obligación cuidar de sus hijos, hijas y su hogar y no simplemente otorgar dinero a este. Lamentablemente, el espacio del trabajo productivo no fue construido para ellas, siempre se ha desarrollado tomando al hombre como base, y las leyes laborales, más que buscar la igualdad, resguardan que la mujer no abandone su rol y sus tareas de cuidado.

El primer capítulo de este presente trabajo tiene por objeto narrar parte de la historia de las mujeres trabajadoras en Chile desde la mitad del siglo XIX al siglo XXI. Se esbozará acerca de sus trabajos iniciales, el ingreso a la educación, sus primeros pasos en el mundo profesional y de la política y su posición en la labor productiva a través de datos de censo y estudios. Además, se conocerán algunas de las leyes laborales que amparaban a la mujer.

En el segundo capítulo existe el objeto de definir teletrabajo, esbozando su origen y desarrollo en Chile. Asimismo, se conocerán de forma breve las sugerencias y estudios que ha publicado la Organización Internacional del Trabajo y marcos regulatorios sobre este tema en países de Latinoamérica y Europa, para poder hacer un contraste entre ellos, siempre desde la perspectiva de género.

En el tercer y último capítulo, se plantearán los desafíos que ha traído consigo el teletrabajo en la perspectiva de género y como esta nueva modalidad ha impactado en la vida de la mujer y su salud.

## I. BREVE HISTORIA DE LA MUJER TRABAJADORA EN CHILE: DESDE LA MITAD DEL SIGLO XIX HASTA LA ACTUALIDAD

### 1. *Periodo anterior a 1950*

La historia siempre nos hace pensar que la mujer se encontraba detrás del hombre y que sus labores únicamente debían ser el hogar, el cuidado de sus hijos o hijas y de su esposo. Sin embargo, a pesar de que la sociedad imponía como obligación esta labor y estilo de vida cargado de juicio ético, no todas las mujeres del país podían pertenecer a este patrón o forma de vida. Es más, una mujer de clase alta podía ser parte de ese ejemplo de “correcto vivir”, pero la mujer popular estaba muy lejos de ser aceptada por la sociedad, quedando relegada al mundo de la mujer pobre.

A mediados del siglo XIX, una gran masa de personas se desplazó desde la zona rural para instalarse en las capitales, en búsqueda de la promesa de encontrar trabajo en la industria nacional. En Santiago hubo un aumento demográfico y espacial. De acuerdo con un artículo publicado en 1857, Benjamín Vicuña Mackenna expresaba que Santiago tenía una circunferencia de 145 cuadras, solo 15 años más tarde, Recaredo S. Tomero indicaba que la circunferencia de la ciudad era de 956 cuadras<sup>1</sup>.

Benjamín Vicuña Mackenna relató y describió los nuevos barrios que iban surgiendo, contrastándolos de forma tal que cristalizó la segregación social ya existente desde la época colonial: “Conocido es el origen de esa ciudad completamente bárbara, injertada en la culta capital de Chile i que tiene casi la misma área de lo que puede decirse forma el Santiago propio, la ciudad ilustrada, opulenta cristiana<sup>2</sup>”. Las personas que llegaban del campo edificaban como podían sus moradas, que para este intendente no eran más que: “una inmensa cloaca de infección y de vicio, de crimen y de peste, un verdadero potrero de la muerte<sup>3</sup>”. Con lo anterior queda en evidencia la imagen que tenía la clase alta, media y política sobre cómo se veían a sí mismos y como veían al resto de las personas de la sociedad.

La mujer popular y trabajadora tuvo que desarrollar su vida en la ciudad, bajo la mirada discriminadora y siendo segregada por todos, incluso por sus pares, debido al machismo imperante de esa época. En su intento de seguir con su estilo de vida rural, construyeron los ranchos que intentaban ser una reproducción de sus casas rurales, contemplando espacio para cultivar, criar animales y, con lugar suficiente para una familia numerosa, sin embargo, estos ranchos suburbanos se edificaron con peores materiales de construcción<sup>4</sup> con menor espacio y con insipientes higiénicas. En 1857 se dictó una Ordenanza Municipal que autorizaba la eliminación de los ranchos<sup>5</sup> sin embargo, se mantuvieron, y en paralelo, casi a finales del siglo XIX se crearon los conventillos, lo cual arrebató la poca autonomía que poseía la mujer.

Dentro de este contexto podemos reconocer que las actividades remuneradas en que más participaban las mujeres populares en la ciudad eran: el comercio, el lavado, la costura y el servicio doméstico. Sin perjuicio de aquello, y no menos importante, un gran número de mujeres se mantuvo realizando quehaceres domésticos no remunerados.

Para comenzar, uno de los sectores en donde se desarrolló laboralmente la mujer rural fue el comercio ambulante. Esta actividad constituyó una alternativa laboral que le daba movilidad a las mujeres para obtener recursos y cuidar a sus familias, estas mujeres comerciantes estaban en busca de espacios y oportunidades para desarrollar su labor, pero las autoridades las expulsaban por consideraciones estéticas de los lugares de ejercicio habitual (cercanías a los mercados y calles principales de la ciudad) hasta los más apartados. Con el paso del tiempo, y a en el siglo XX, se buscaba que las mujeres abandonaran su negocio, que se higienizaran, que se moralizaran y que vivieran de acuerdo con lo esperado para una mujer, lo que generaba una

---

<sup>1</sup> DE RAMÓN, Armando, *Santiago de Chile (1850 -1900) Límites urbanos y segregación espacial según estratos*, en *Revista paraguaya de Sociología*. 15, 42/43 (1978), pp. 253-270.

<sup>2</sup> VICUÑA MACKENNA, Benjamín. 1872. *La transformación de Santiago, notas e indicaciones*. (Santiago, 1872) p. 23. [visible en internet <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-75676.html>].

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> ERRAZURIZ TAGLE, Jorge; EYZAGUIRRE ROUSE, Guillermo, *Monografía de una familia obrera de Santiago* (Santiago de Chile, Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, 1903), p. 28

<sup>5</sup> BRITO, Alejandra. *Del rancho al conventillo, Transformaciones en la identidad popular femenina Santiago de Chile, 1850-1920* en *Disciplina y desacato: Construcción De Identidad En Chile, siglos XIX Y XX* (1995) pp. 17-67.

constante tensión entre ellas y las autoridades.

En 1878, la Municipalidad de la comuna de Santiago encargó a la Comisión de Abastos un informe acerca del comercio callejero de alimentos. El resultado fue una detallada exposición donde se demostraba la existencia de 1837 puestos, de los cuales solo 81 de carne y 40 de pescados pagaban contribución.<sup>6</sup> Por otra parte, en Santiago, de acuerdo con el censo de 1907,<sup>7</sup> existían 2608 mujeres ejerciendo esta profesión y, en el censo de 1920,<sup>8</sup> hubo un aumento a 4699.

Por otra parte, se analiza la profesión de lavandera. Alrededor del 20 por ciento de las mujeres que se declaraban con un oficio entre 1865 y 1920 en el Departamento de Santiago, eran lavanderas. Se determinó que el 58,8 por ciento de ellas eran analfabetas.<sup>9</sup> Junto a los datos de censo de Santiago se puede considerar que en el año 1907 existían 13509 lavanderas, mientras que en el año 1920 había una cantidad de 8669 lavanderas. Al comienzo este trabajo se realizó en aguas públicas y posteriormente en los patios de los conventillos, generando un problema sanitario que dejaba el suelo cubierto de lavaza. Su actividad generó un grupo laboral que contemplaba a las lavanderas, planchadoras y jaboneras.

De acuerdo con un documento contenido dentro del Congreso Mariano celebrado en Santiago de Chile en julio de 1918, se indica que muchas mujeres lavanderas trabajaban hasta 10 horas por un salario vergonzoso: por las docenas de camisas de hombre \$2.50; por la docena de pantalones \$11; por la docena de blusas \$3.30; las que trabajaban con ropa blanca ganan \$1.50 diario y las aprendices \$0.80.<sup>10</sup> Se podía encontrar una excepción en unas pocas empresas de lavado en donde se podían ganar \$50 centavos semanales. Sin embargo, se indica que cada 5 minutos de atraso les quitaban 10 centavos y su jornada podía ser de 12 a 15 horas, lo que implicaba abandonar a su familia para esclavizarse durante todo el día en el trabajo.

Otro punto importante para comentar es la profesión de costurera,<sup>11</sup> debido a que era una en las que más mujeres participaban. En 1907 había una cantidad de 35,51 por ciento mujeres ejerciendo esta labor en la ciudad de Santiago, mientras que en 1920 se apreció una disminución, llegando a ser un 16,89 por ciento. Esta profesión era considerada digna para una mujer de pueblo y a la larga significó una semi proletarización, debido a que las mujeres de clase alta contrataban costureras para fabricar sus vestidos. A pesar de aquello, los ingresos que obtenían de este trabajo no les alcanzaban para su independencia, sino que se aportaban al presupuesto familiar.

A medida que avanzaba el tiempo también avanzaba la industrialización de la profesión de

---

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE: “censo 1907” [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-92761.html>].

<sup>8</sup> DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA: “censo 1920” [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-82449.html>].

<sup>9</sup> BRITO, Alejandra, cit. (n. 5), p. 46.

<sup>10</sup> MARÍN ALEMANY, Eugenia. 1918. *Condiciones del trabajo de la obrera*, en *Congreso Mariano*, (1918), p. 284-287. [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-75676.html>].

<sup>11</sup> Entre el período de los años 1879 y 1883 se importaron 48.435 máquinas de coser, bajando su precio en el mismo período de 100 a 7 pesos. El periódico *La Reforma* denunciaba los abusos de la fábrica Singer, que vendía máquinas a plazo de 12 meses y con un interés muy alto, ante cualquier demora en el pago, las máquinas eran embargadas. BRITO, Alejandra, cit. (n. 5), p. 51.

costurera y la explotación laboral que conllevaba. Las condiciones de trabajo eran muy precarias, el sueldo era bajísimo y las jornadas extremadamente largas, lo que llevo a la organización de las costureras en 1906 formando una asociación que luchaba por las horas de trabajo, el descanso dominical, la abolición del trabajo nocturno y un pago digno y equivalente al trabajo dedicado. Este gremio tuvo un reconocimiento sólido dentro de la sociedad popular, fueron vistas como mujeres honestas y esforzadas que mantenían su dignidad a pesar de su duro estilo de vida.<sup>12</sup>

Por último, otra de las profesiones con más participación de mujeres era el trabajo doméstico. La demanda de este empleo era creciente: entre 1865 y 1920, el 33,9 por ciento trabajaba como empleada doméstica.<sup>13</sup> Para entrar en más detalle, en 1907 había un 16,8 por ciento que se dedicaban a esta profesión, y en 1920 hubo un crecimiento al 36,5 por ciento. Este trabajo se miraba con buenos ojos en la sociedad, debido a que se entraba en “casas de respeto” en las cuales se podía escapar de la violencia y el hacinamiento de los conventillos, pero a su vez debían aguantar la discriminación, los bajos salarios y las largas jornadas de trabajo y, como si eso no fuera poco, la mayoría de los patrones consideraban que la comida y alojamiento eran pago suficiente.

Este breve espectro de la temprana situación laboral de la mujer trabajadora en Chile, quien conformaba un tercio de la población activa a comienzos del siglo XX, deja en evidencia la precarización y explotación laboral con la que debía sobrevivir. De la mano con estas duras condiciones se le suma el hecho de que la mujer era constantemente juzgada como inmoral por la pobreza en la que vivía y despreciada por las labores que ejercía. Esta situación de desigualdad se convirtió en un vivir insostenible que motivo a los grupos humanos a exigir protección y derechos, generando urgencia en la búsqueda de una solución por parte del gobierno.

La cuestión social marcada por el contexto del capitalismo, su desarrollo industrial y el proceso de urbanización descontrolado, tomó cada vez más fuerza y tuvo como respuesta el Derecho del Trabajo. Desde aquí se comenzaron a dictar las primeras leyes sociales, siendo una de las más simbólicas la ley N° 2951, también conocida como: “la ley de la silla”, promulgada el 7 de diciembre de 1914. Además, la mujer trabajadora comienza a tener protección, siendo una manifestación de aquello la ley N° 3,186 sobre salas de cuna del año 1917. Esta ley establecía en su artículo primero lo siguiente: “*Toda fábrica, taller o establecimiento industrial que ocupe cincuenta o más mujeres mayores de dieciocho años, deberá disponer de una sala, especialmente acondicionada para recibir en las horas de trabajo a los hijos de las obreras durante el primer año de edad.*”

El Presidente de la República Arturo Alessandri Palma,<sup>14</sup> presentó al Congreso Nacional un proyecto de Código inspirado en las normas de la Organización Internacional del Trabajo, fundada en 1919. Dicho proyecto no prosperó, pero el Congreso aprobó en el año 1924 una serie de normas relacionadas con el ámbito laboral: ley N°4.053 sobre contrato del trabajo; ley N°4.054 sobre seguros de enfermedad, invalidez y accidentes de trabajo; ley N°4.059 sobre los empleados particulares, y; el 14 de octubre de 1924 se promulgó el decreto Ley N° 44, que creó

---

<sup>12</sup> Ibid, p. 52.

<sup>13</sup> Ibid, p. 54.

<sup>14</sup> Arturo Alessandri Palma (Linares, 20 de diciembre de 1868– Santiago, 24 de agosto de 1950). Abogado y político del Partido Liberal. Presidente de la República entre el 23 de diciembre de 1920 y el 12 de septiembre de 1924, entre el 12 de marzo de 1925 y el 1 de octubre de 1925, y entre el 24 de diciembre de 1932 y el 24 de diciembre de 1938. [visible en internet: <https://acortar.link/IWE3kg>].

la secretaria de Estado de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo. Posteriormente, el 20 de marzo de 1925 se promulgó el decreto Ley N° 442, la cual fue una de las primeras leyes que protegió la maternidad, reconociendo un derecho al descanso que comprendía cuarenta días antes del alumbramiento y veinte después, y se le obligaba al patrón a conservar su puesto y pagarle el 50 por ciento del salario, entre otras medidas.

Esta etapa de reacción a la cuestión social culmina con la promulgación del primer Código del Trabajo de Chile en el año 1931, durante el Gobierno del Presidente Carlos Ibáñez del Campo<sup>15</sup>. Se refundan en un solo texto una serie de leyes y de decretos-leyes que otorgaban protección a los y las trabajadoras.<sup>16</sup> Este texto contemplaba una cantidad de 576 artículos y en el título II contenía un apartado sobre el trabajo de las mujeres, que a grandes rasgos consideraba lo siguiente: la prohibición del trabajo nocturno en establecimientos industriales, salvo si trabajaban únicamente miembros de su familia, y; la prohibición de que trabajaran en minería subterránea o faenas consideradas “peligrosas para las condiciones físicas o morales de su sexo”.<sup>17</sup> Además, en el artículo 162, se reconocía como derecho irrenunciable la licencia desde seis semanas antes del parto hasta seis semanas después.

Por otra parte, y sobre la esfera política, esta mantuvo al margen a las mujeres y lentamente las incorporaron en igualdad de condiciones. En este sentido se funda en el año 1922 el Partido Cívico Femenino,<sup>18</sup> primer partido político de corte femenino de nuestra historia, el cual defendió el sufragio para la mujer, abogando por la igualdad de remuneraciones, libre administración del patrimonio femenino, entre otras causas. Estas demandas se reflejaban en su periódico llamado “Acción Femenina”, el cual expresaba lo siguiente sobre el feminismo: “el verdadero feminismo no desnaturaliza a la mujer, por el contrario, la hace mejor doncella, más noble esposa, más experta madre y sobre todo una excelente ciudadana y una poderosa unidad social para el verdadero progreso de la humanidad”<sup>19</sup>.

También dentro de esta época aparecen organizaciones como las siguientes:

La Unión Femenina de Chile, fundado en 1928 en Valparaíso. Este grupo fue esencial para que se consiguiera el voto municipal femenino, derecho obtenido en 1931 para las mujeres mayores de 25 años durante el gobierno de Carlos Ibáñez del Campo, primera vez utilizado en 1935.

El Movimiento pro-Emancipación de Mujeres de Chile (MEMCH) fundado en 1935 por un grupo de mujeres de izquierda, entre ellas: Marta Vergara (1898-1995), una de las pioneras del feminismo, escritora y corresponsal, y Elena Caffarena (1903-2003), una gran exponente del feminismo en Chile, quien fue la decimoquinta mujer en obtener el título de Abogada en Chile

---

<sup>15</sup> Carlos Ibáñez del Campo (Linares, 3 de noviembre de 1877 – Santiago, 28 de abril de 1960). Militar y político independiente. Presidente de la República entre el 21 de julio de 1927 y el 26 de julio de 1931, encabezando un gobierno autoritario, y uno democráticamente electo entre el 3 de noviembre de 1952 y el 3 de noviembre de 1958. [visible en internet: <https://bit.ly/3aysknL>].

<sup>16</sup> Decreto con Fuerza de Ley N° 178, Santiago, 13 de mayo de 1931.

<sup>17</sup> Este tipo de expresiones no hacía más que generar una división genérica del trabajo que buscaba asignar actividades de acuerdo con capacidades y características pertenecientes al origen y naturaleza distinta de cada género.

<sup>18</sup> Liderado por: Estela La Rivera de Sanhueza, Elvira de Vergara, Berta Recabarren, entre otras.

<sup>19</sup> MONTERO, Claudia, *Acción Femenina, ¿Qué clase de feminismo defendemos y por qué?*, en *Y también hicieron periódicos. Cien años de prensa de mujeres en Chile 1850-1950* 1 (1922) 1, pp. 17-18.

y dedicó su vida a la lucha por los derechos de la clase obrera y la emancipación de las mujeres.

Además, en el año 1946 se creó el Partido Femenino Chileno, dirigido por María de la Cruz.

Finalmente, las mujeres obtuvieron el voto en el año 1949, ejerciéndose por primera vez en la historia de Chile durante las elecciones presidenciales de 1952, año también en el que Luz Adriana Margarita Olgún Büche asumió como ministra de Justicia, siendo la primera mujer latinoamericana en ocupar este cargo. A su vez, Teresa del Canto fue designada como ministra de Educación, convirtiéndose en la segunda mujer ministra del país.

Paralelo a esto, se promulgaron diversas leyes que venían a modificar y/o complementar las disposiciones del Código del Trabajo: Ley N° 5.405 promulgada el 8 de febrero de 1934 que buscaba modificar el D.F.L N° 178 que codificaba las leyes del trabajo; Ley N° 6.192 que fijaba normas para el pago de indemnización a empleados de empresas periodísticas, promulgada el 15 de febrero de 1938; Ley N° 6020<sup>20</sup>, Promulgada el 5 de febrero de 1937 que pretendía mejorar la situación económica de los empleados particulares; Ley N° 7.726 que buscaba modificar las disposiciones que se indican del título I del libro IV del Código del Trabajo, promulgada el 19 de noviembre de 1943; Ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, promulgada el 23 de enero de 1968. Finalmente, este Código fue derogado el 6 de julio de 1987.

Si bien desde el legislador y la autoridad se desarrolló un actuar dirigido a reconocer la protección de derechos sociales para los y las trabajadoras, siempre tuvo como enfoque la imagen del hombre. A la mujer se le dio una protección aparente, que más que protegerlas auxiliaba la visión patriarcal de la sociedad a la que se encontraban sometidas, siempre dándole énfasis a la división genérica del trabajo en torno a la naturaleza y características que le adjudicaban a la mujer. Esto ocurría a pesar de que la presencia de ellas fuera un porcentaje relevante dentro de la población económicamente activa, por ejemplo, de acuerdo con el censo de 1925, ellas fueron el 25 por ciento. De esta forma, queda en evidencia que desde la autoridad se promovía ese ideal de familia tradicional en donde el papel más importante de la vida de la mujer era su labor como madre, buena esposa y dueña de casa, siendo el trabajo un simple complemento al sueldo de su esposo que no alcanzaba a darle autonomía respecto de él.

En la actualidad este modelo que distribuye el rol de trabajo y familia entre hombres y mujeres es arduamente cuestionado y rechazado, cada vez hay más mujeres que se incorporan al mercado y existe mucha más oferta. Sin embargo, este aumento de presencia no quita que el trabajo doméstico no remunerado sea una de las actividades de la mujer, al igual que el cuidado de sus hijos o hijas, y esto un obstáculo para el desarrollo laboral de ellas. Por eso, en los últimos años las legislaciones han empezado a buscar medidas para armonizar el trabajo y la vida familiar.

## *2. Periodo desde 1950 hasta la actualidad*

Hasta aquí hemos visto como las mujeres se han incorporado al trabajo de manera paulatina, generando un impacto social importante en el país. Asimismo, han pulido aún más su camino

---

<sup>20</sup> Se le reconoce a las mujeres empleadas particulares un sueldo mínimo igual al del hombre. MOVIMIENTO PRO EMANCIPACIÓN DE MUJERES DE CHILE, *¿Qué es el MEMCH? ¿Qué ha hecho el MEMCH?* (Santiago de Chile, Imprenta Antares, 1938). [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-9124.html>].

en el mundo de la educación profesional, siendo parte de aquel desde la promulgación del decreto Amunátegui<sup>21</sup> que hizo posible su inserción en la educación universitaria desde el año 1877. Desde entonces mujeres como: Matilde Throup, primera abogada de Chile, titulada en 1892; Ernestina Pérez y Eloísa Díaz, primeras médicas del país, tituladas en 1887, han forjado la base del camino en el que estamos todas nosotras hoy.

Sobre esto último, la evolución de las matrículas en la educación por personas en edad escolar aumenta de forma continua y se hace mucho mayor entre los años 1964 y 1975. Sin embargo, las matrículas del año 1980 correspondientes a los nuevos centros universitarios no están registradas, así que no se tiene claridad respecto de la cantidad de estudiantes de esa fecha. Entre el año 1945 hasta el año 1985 hubo un aumento desde 326.571 mujeres hasta 1.016.855 en educación primaria y básica; sobre la educación media humanística aumentaron desde 30.405 hasta 280.767; su presencia en la educación técnico profesional aumentó desde 32.906 hasta 63.864; y, finalmente, la educación superior tuvo un aumento desde 1.588 mujeres en el año 1945 hasta 90.295 en el año 1985. De acuerdo con el Consejo Nacional de Educación<sup>22</sup>, desde 2005 a 2020 el porcentaje de matrículas en pregrado de mujeres ha aumentado desde un 48,2 por ciento a 53,2 por ciento, correspondiendo la cantidad más alta a 627.626 mujeres en el año 2019.

Las cifras del censo del año 1960 demuestran que, dentro del total de población económicamente activa, correspondiente a un número de 2.388.667 personas, las mujeres representaban un 22,4 por ciento. Más adelante, en 1970, la fuerza de trabajo femenino en Chile era una de las más altas de América Latina, representando un 22,9 por ciento de la población económicamente activa, mientras que en Colombia era de 20,1 por ciento, Argentina 21,8 por ciento y Perú 21,74 por ciento<sup>23</sup>. Asimismo, acorde con los indicadores económicos y sociales de Chile 1960-2000, la tasa de participación femenil entre el año 1986 y el año 2000 varía desde un 29 por ciento a 35 por ciento, teniendo un crecimiento según avanza el tiempo. Mientras que la tasa de desocupación se presenta en un intervalo de 17 por ciento a 6,2 por ciento, manteniendo una tendencia a la baja con el paso de los años. Indudablemente, la participación de las mujeres en el mercado laboral es cada vez mayor.

Consecuentemente, los tipos de trabajos a los que se dedicaban las mujeres empezaron a cambiar. Comenzando a desarrollar sus habilidades en sectores como el de comercio, aumentando a un 17,4 por ciento en el año 1982,<sup>24</sup> y, también, tuvieron importante presencia en el sector de la salud, educación, abogacía, entre otros.

---

<sup>21</sup> Decreto N° 547 de 1877 por el Ministerio de Justicia, Culto e Instrucción Pública. Por el cual se expresa lo siguiente en el considerando XX: “Que conviene estimular a las mujeres a que hagan estudios serios y sólidos; Que ellas pueden ejercer con ventaja algunas de las profesiones denominadas científicas; Que importa facilitarles los medios de que puedan ganar la subsistencia por sí mismas; Decreto: Se declara que las mujeres deben ser admitidas a rendir exámenes válidos para obtener títulos profesionales con tal que ellas se sometan para ello a las mismas disposiciones a que están sujetos los hombres”. 6 de febrero 1877 [visible en internet: <https://www.archivonacional.gob.cl/616/w3-article-8046.html?noredirect=1>].

<sup>22</sup> CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN, *Informe de tendencias de estadísticas de educación superior por sexo* (2020), p. 4. [visible en internet: [https://www.cned.cl/sites/default/files/2020\\_informe\\_matricula\\_porsexo\\_0.pdf](https://www.cned.cl/sites/default/files/2020_informe_matricula_porsexo_0.pdf)].

<sup>23</sup> SAAVEDRA CORTES, Wilma. 1978. *Los jardines infantiles y el trabajo de la mujer en Chile* mujer y sociedad (1978) pp. 469-479 [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-41795.html>].

<sup>24</sup> PARDO, Lucía, *Revisión histórica a la participación de la población en la fuerza de trabajo. Tendencias y características de la participación de la mujer*, en *Estudios de Economía* 15 (1988), 1, p. 48.

También aumentó la participación de las mujeres en el liderazgo político, siendo algunas de las primeras exponentes de aquello: Alicia Cañas Zañartu, primera alcaldesa electa por votación popular en 1935 para la comuna de Providencia; Inés Enríquez Frodden, primera mujer que llegó al congreso, fue diputada por cuatro periodos desde 1951 hasta 1969; Adriana Olgún Buche, ministra de Justicia en 1952-1953; María de la Cruz Toledo, primera mujer que ocupó un escaño en el Senado en el año 1952; María Teresa del Canto Molina, ministra de Educación en 1953-1957; Mireya Baltra Moreno, ministra de Trabajo y Previsión Social en el año 1972; alcanzando la cúspide Michelle Bachelet Jeria como presidenta de la República de Chile en el año 2006.

Además, la participación femenil en la administración local entre los años 1944 y 1971 fue la siguiente: de un total de 14.171 regidores electos, 738 fueron mujeres, o sea el 5,2 por ciento del cargo<sup>25</sup>. Por otra parte, en el parlamento hubo un leve aumento en la participación:<sup>26</sup> en la cámara de diputados durante el año 1961 había 5 diputadas y en el año 1962 fueron 12 las diputadas; mientras que en la cámara del senado eran solo 2 mujeres de 50 senadores, a raíz de estos datos puede estimar que la presencia total de mujeres en el parlamento durante el periodo de 1949 a 1973 fue de 18.

Esta tenue presencia de mujeres en el parlamento aumentó las posibilidades de que se consideraran los problemas de la mujer trabajadora. De tal forma, se comenzaron a levantar nuevas mociones de ley que buscaban soluciones a situaciones cotidianas, un ejemplo de esto es el siguiente: el proyecto de la Ley N° 17.301 que crea la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Este proyecto surge de una moción parlamentaria de 7 mujeres en el año 1968<sup>27</sup> y su finalidad era generar un lugar en donde las mujeres trabajadoras y madres pudieran dejar a sus hijas o hijos mientras desarrollaban sus actividades laborales. De esta manera, se incentivó la integración de la mujer a la actividad económica, dándole mayor oportunidad para que pudiera convalidar el doble rol de madre y trabajadora, sin tanto pesar y tensión.

Otros proyectos e iniciativas a favor de las mujeres fueron: Ley N° 15.966, promulgada el 7 de diciembre de 1964, que estableció en favor de las obreras, empleadas particulares, cónyuges de empleados particulares y de obreros, el pago de la asignación familiar por el periodo completo del embarazo. Más adelante, se promulgó la Ley N° 17.928 que modificó el Código del Trabajo y amplió los beneficios a la maternidad, algunas de sus modificaciones consistieron en expandir el descanso posnatal a doce semanas.

Otras medidas que han dado respuesta a las demandas de las mujeres son las destinadas a desarrollar distintas instituciones y organismos encargados de elaborar y coordinar políticas orientadas a mejorar la situación de la mujer, como, por ejemplo: la creación de la Oficina Nacional de la Mujer en el año 1969 durante el Gobierno del Presidente Eduardo Frei

---

<sup>25</sup> ROJAS MIRA, Claudia, *Poder, mujeres y cambio en Chile (1964-1973): un capítulo de nuestra historia* (México D.F., Tesis para optar a Maestría de Historia, Universidad Autónoma Metropolitana, 1994), pp. 40-41.

<sup>26</sup> BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, *Del sufragio femenino al Golpe de Estado*. [visible en internet: [https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres\\_en\\_el\\_congreso/periodo?per=1949-1973](https://www.bcn.cl/historiapolitica/mujeres_en_el_congreso/periodo?per=1949-1973).]

<sup>27</sup> Moción de las parlamentarias Margarita Paluz Rivas, Blanca Adelina Retamal Contreras, Graciela Lacoste Navarro, María Inés Aguilera Castro, Wilna Yolanda Saavedra Cortés, Juana Dip Muhana y María Silvia Micaela Correa Marín.

Montalva<sup>28</sup> y la creación de la Secretaría Nacional de la Mujer<sup>29</sup> en el gobierno del Presidente Salvador Allende Gossens.<sup>30</sup>

Posterior a estos avances en materia legislativa, en 1973 ocurrió un golpe de estado y la dictadura militar impuso el Plan laboral<sup>31</sup> a través de decretos dictados entre los años 1978 y 1981. Estos decretos fueron los siguientes:<sup>32</sup> D.L. 2.200 del año 1978 sobre Contrato de Trabajo y de Protección a los trabajadores; D.L. 2.756 de 1979 sobre organizaciones sindicales; D.L. 2758 de 1979 sobre negociación colectiva; y, Ley 18.018 que principalmente modificó al D.L. 2.200. Entre medio de toda esta catástrofe, en el año 1989, por medio del decreto N° 789, se promulgó y se integró a nuestro ordenamiento jurídico, la “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer” adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.

A comienzos de la década de los años 90 se continúa con la línea de crear instituciones para procurar la igualdad de la mujer y eliminar las prácticas discriminatorias, por lo cual se crea el “Servicio Nacional de la Mujer”, por medio la ley N° 19.023. Este organismo es el antecesor del “Ministerio de la Mujer y Equidad de Género”<sup>33</sup>, creado en el año 2015 mediante la Ley N° 20.820.

En este periodo ocurrieron distintos procesos de reformas laborales, siendo algunos los siguientes: ley N° 19.069, de 1991, sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva; ley 19.010, año 1990, sobre terminación del contrato de trabajo; ley N° 19.250, del año 1993, sobre derecho individual del trabajo y judicatura laboral; la ley N° 19.759 que modificó distintas partes de las relaciones laborales<sup>34</sup>. Por otra parte, en el año 2016 hubo una gran modificación por medio de la ley N° 20.940 cuyas intenciones fueron modernizar las relaciones laborales para darle un tinte democratizador. Además, se han dictado otras leyes sobre ámbitos específicos dentro del espectro del derecho del trabajo, como, por ejemplo, la ley 20.005 sobre protección ante el acoso sexual en el trabajo.

A comienzos del siglo XX la presencia de mujeres trabajadoras empieza a aumentar. De acuerdo con un estudio del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) llamado “Mujeres en Chile

<sup>28</sup> Eduardo Frei Montalva (Santiago, 16 de enero de 1911 – Santiago, 22 de enero de 1982). Abogado y político de la Falange Nacional y de la Democracia Cristiana. Presidente de la República entre el 3 de noviembre de 1964 y el 3 de noviembre de 1970. [visible en internet: <https://bit.ly/3j9cCUU>].

<sup>29</sup> Decreto N° 1.322 del año 1972. Por medio del cual se crea la Secretaría Nacional de la Mujer para dar una participación directa a la mujer en el estudio de los problemas que la afectan, en la proposición de soluciones y promover la coordinación de los organismos que les corresponda intervenir en los referidos problemas.

<sup>30</sup> Salvador Allende (Santiago, 26 de junio de 1908 – 11 de septiembre de 1973). Médico y político del Partido Socialista de Chile. Presidente de la República entre el 3 de noviembre de 1970 y el 11 de septiembre de 1973. Su gobierno fue derrocado mediante un Golpe Militar liderado por las Fuerzas Armadas y de Carabineros. Murió ese mismo día durante el ataque al Palacio de La Moneda. [visible en internet: <https://bit.ly/3n3x8HQ>].

<sup>31</sup> En palabras de su artífice José Piñera, realmente es un plan sindical integrado por los D.L. 2756 a 2758.

<sup>32</sup> ROJAS MIÑO, Irene. 2007. *Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral*, en Ius et Praxis 13 (2007) 2, p.196.

<sup>33</sup> De acuerdo al artículo 2° de la Ley N° 20.820: “Al Ministerio le corresponderá planificar y desarrollar políticas y medidas especiales con pertinencia cultural, destinadas a favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres, procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género, la plena participación de las mujeres en los planos cultural, político, económico y social, así como el ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales y velar por el cumplimiento de las obligaciones contenidas en los tratados internacionales ratificados por Chile en la materia y que se encuentren vigentes.”

<sup>34</sup> ROJAS, Irene, cit. (n. 32), p. 196.

y Mercado del Trabajo”, la participación de las mujeres ha incrementado gracias al crecimiento de los años de escolaridad, la tercerización de la actividad económica y la transición demográfica, que se traduce en la mejor tasa de fecundidad, a su vez se asocia a los cambios en los proyectos de vida de las mujeres. Conforme a este estudio, la tasa de participación de mujeres en el año 2000 fue de 36,5 por ciento y en el año 2010 de 41,9 por ciento, sin embargo, la del hombre sigue siendo 30 puntos porcentuales más altos. Además, desde 2010 la tasa de ocupación femenil aumentó a 45 por ciento, subiendo 3 puntos hasta el 2017 y, en 2020, se situó en un 46 por ciento.

Después de hacer todo este recorrido histórico institucional, cabe preguntarnos lo siguiente: ¿La situación de la mujer ha mejorado en el siglo XXI? La respuesta es sí, pero tiene sus matices.

Pese a todo estos cambios y esfuerzos, sigue habiendo situaciones de intensa discriminación en el mercado laboral. Un estudio de la Fundación Sol<sup>35</sup>, basado en la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional de Chile (CASEN) del año 2017, que consideró 21.046 hombres y 17.998 mujeres, entre 18 y 49 años y laboralmente activos, dejó en evidencia la existencia de una penalización salarial que demuestra que el ingreso promedio mensual de las mujeres que tienen al menos un hijo es inferior (\$462.906) al de las mujeres sin hijos (\$543.980). Para los hombres es todo lo contrario, los que poseen al menos un hijo ganan en promedio \$608.936 versus los que no tienen hijos \$560.534. Además, la brecha de género en el ingreso, entendida como la diferencia porcentual que existe en el ingreso medio, mediano o por hora, de las mujeres con respecto al de los hombres, durante el año 2020, para las mujeres asalariadas, correspondió a -13,7 por ciento en el caso del ingreso medio y -8 por ciento en el caso de ingreso por hora en desmedro de las mujeres. Visto desde otro punto de vista: el 50 por ciento de las mujeres ocupadas percibieron un ingreso mensual igual o menor a \$400.000, mientras que para los hombres este ingreso fue de \$450.592 y, considerando el ingreso por hora, las mujeres asalariadas con educación secundaria tuvieron un ingreso equivalente a \$2.336, mientras que el de los hombres fue de \$2.740 y las mujeres asalariadas con educación universitaria ganaron \$5.356 por hora y los hombres \$6.284.<sup>36</sup>

Asimismo, es importante destacar que el índice de desigualdad de género,<sup>37</sup> que de acuerdo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP) refleja la desigualdad entre hombres y mujeres en tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento, actividad económica, tiene en nuestro país el valor de 0,29, siendo 0 la igualdad de género y 1 la desigualdad total y, como si no fuera poco, la brecha de género es del 72.3 por ciento situando a nuestro país en el puesto 57 del ranking de brecha de género.

Efectivamente, se han producido cambios favorables a lo largo de los años. Las mujeres cada vez se integran más en el ámbito laboral y empresarial, su vida ya no queda relegada a ser solo un aporte complementario al fondo del hogar, ni está obligada a aceptar que solo el hombre

<sup>35</sup> FUNDACIÓN SOL, *Mujeres madres tienen menores salarios y más horas de trabajo doméstico que hombres y mujeres sin hijos/as en Chile* (2021). [visible en internet: <https://bit.ly/3aKUSuo>].

<sup>36</sup> INE, *Síntesis de Resultados. Encuesta Suplementaria de Ingresos* (2020). [visible en internet: <https://www.ine.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-de-resultados/2020/s%C3%ADntesis-nacional-esi-2020.pdf>].

<sup>37</sup> MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN, *Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación*, (División de Estudios y Estadísticas, 2020), p. 5. [visible en internet: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/02/Radiograf%C3%ADa-de-G%C3%A9nero-CTCI.pdf>].

provea el sustento familiar. Cada vez se reconoce más su valor como ser humano, por ser tal y no por el hecho de cumplir con los estándares sociales que le impusieron hace siglos, ni mucho menos se resta su calidad por alejarse de ellos. No obstante, es un hecho que el Código del Trabajo se erigió sobre la realidad y la imagen del hombre trabajador, por lo que no armoniza de forma equivalente las labores de cuidado o del hogar con el trabajo remunerado, sino que los entrega a la mujer, marcando una división sexual en la vida laboral. Como expresa el profesor Caamaño, es menester que se reformule y se reordenen estos roles de género para que la mujer pueda desarrollarse en su dimensión laboral con igualdad de oportunidades que los hombres.

En el presente, las tecnologías de la información han irrumpido en nuestra vida cambiando distintos aspectos de ella, siendo uno de ellos las relaciones laborales. Más adelante veremos las consecuencias específicas que estos cambios han generado en la vida de la mujer trabajadora, pero les adelanto que no ha sido fácil sobrellevar estos años de pandemia, teletrabajo y división sexual del trabajo. De acuerdo con un estudio llamado “Radiografía al hombre cero”<sup>38</sup>, el 38 por ciento de los hombres destina cero horas semanales a tareas domésticas, el 57 por ciento destina cero horas al cuidado de niños o niñas y el 71 por ciento otorga cero apoyos escolares a sus hijos o hijas. En pocas palabras, las mujeres trabajadoras que también son madres tienen triple trabajo, deben vivir esta división sexual reproducida en nuestro Código del Trabajo y se les hace responsables de sus hijos e hijas, del trabajo doméstico no remunerado y de su trabajo remunerado. Por esto, hoy el teletrabajo ha traído a las mujeres una nueva barrera en el ámbito laboral.

## II. TELETRABAJO EN CHILE

### 1. *Conceptualización*

El teletrabajo ha irrumpido en nuestro país de forma rápida y abrupta producto de la pandemia, cambiando estilos de vida, hábitos y relaciones laborales. Para esbozar su concepto y, antes de mencionar los manejados por la Organización Internacional del Trabajo, – más adelante OIT – y otros autores, procederé a hacer una delimitación de él a través de 3 puntos: lugar, tiempo y tecnologías de la información (TIC).

El primer punto es el lugar, y este debe ser un espacio físico diferente a las instalaciones del empleador; en cuanto al tiempo, las actividades de teletrabajo se desarrollan dentro de la jornada laboral; y, por último, el medio para realizar el teletrabajo es a través de las tecnologías de la información, ya sean computadores, celulares, tabletas digitales, entre otros aparatos electrónicos. Estas características parecieran marcar los límites de lo que es y cómo se desarrolla el teletrabajo, sin embargo, en la práctica se juntan en una amalgama de límites difusos dentro de los cuales se mezcla la vida familiar, personal y el trabajo. Para teletrabajar se utilizan los aparatos tecnológicos propios, perdiendo parte de la privacidad del uso del dispositivo y se tiende a ocupar el mismo sitio de descanso para trabajar. Se trabaja en cualquier momento y cualquier lugar.

La OIT indica que los países han utilizado definiciones levemente distintas sobre teletrabajo,

---

<sup>38</sup> Realizado por Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales en conjunto con ONU Mujeres y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

pero tienen como similitud los siguientes componentes<sup>39</sup>:

- i. El trabajo se efectúa plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado.
- ii. La utilización de dispositivos electrónicos<sup>40</sup> personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo.

Por lo tanto, se puede entender que teletrabajo es una subcategoría del Trabajo a distancia, definido como:<sup>41</sup> “aquellas situaciones en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado”.

Por otra parte, Salazar<sup>42</sup> define el teletrabajo como: “una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de este fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante del horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC’s) para el contacto entre el trabajador y la empresa. Pudiendo ser realizado por cualquier persona independiente del género edad y condición física.”

En Chile, la ley N° 21.220<sup>43</sup> publicada el 26 de marzo de 2020, modifica el Código de Trabajo, agregando el capítulo IX en el título II del libro I para definir el trabajo a distancia y el teletrabajo en su artículo 152 quáter G inciso 2 y 3 como:

*“Es trabajo a distancia aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio y otro lugar o lugares distintos de los establecimientos instalaciones o faenas de la empresa.*

*Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”*

Esta ley excluye, en su artículo 152 quáter H inc. 2<sup>44</sup>, que se aplique el teletrabajo cuando el empleador designa y habilita un lugar fuera de las dependencias de la empresa.

## 2. Inicios en Chile

En el año 2002 se modificó mediante la ley N° 19.759 el artículo 22 del Código del Trabajo

---

<sup>39</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio* (2020). [visible en internet: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_758333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf)].

<sup>40</sup> Eurofound y Organización Internacional del Trabajo, *Trabajar en cualquier momento y cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral* (2019). [visible en internet: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_723962.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf)].

<sup>41</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, cit. (n. 39), p. 5.

<sup>42</sup> SALAZAR CONCHA, Cristian, *El teletrabajo como un aporte a la inserción laboral de personas con discapacidad en Chile: una gran carretera virtual por recorrer*, en *Revista Ciencia & Trabajo* 25 (2007), p. 89.

<sup>43</sup> Esta ley fue promulgada de manera apresurada producto de la pandemia del virus SARS-Cov-2 que provocó aislamiento social mediante cuarentenas para poder detenerla, producto de esto gran parte de las personas trabajadoras no podían asistir presencialmente a sus trabajos, como medida de respuesta se comenzó a implementar el teletrabajo.

<sup>44</sup> CONGRESO NACIONAL, Ley N° 21.220, artículo 152 quáter H inc. 2: “No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.”

para agregar un inciso final que buscaba reconocer e integrar un nuevo tipo de trabajo, que se desarrollaría en dependencias ajenas a las de la empresa: *“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 las telecomunicaciones”*. Esta nueva figura fue conocida como “teletrabajo”, pero no se agregó una normativa especial, sino que se pretendía adaptar las normas existentes para su aplicación, lo cual dificultaba la protección de este nuevo grupo de trabajadores y trabajadoras.

Cuatro años más tarde, tomando en cuenta la incorporación de tecnologías de la información dentro del ámbito del trabajo, se ingresó un proyecto de ley bajo el boletín N°4712-13, que pretendía modificar el Código del Trabajo e integrar como contrato especial el “teletrabajo”. Este proyecto contemplaba las peculiaridades propias y distintivas dándole un tratamiento especial, sin embargo, nunca avanzó en su tramitación y quedó en el olvido. Luego, el 8 de septiembre de 2010<sup>45</sup>, hubo otro intento de modificar el Código del Trabajo y regular el trabajo a distancia. Su objetivo era adecuar la legislación a la realidad actual y avanzar en un marco regulatorio que compatibilizara esta nueva forma de trabajo, incorporando el “contrato de trabajo a distancia”, dándole características y contenidos esenciales. Este proyecto quedó atrapado en el primer trámite legislativo sin tener avances en su tramitación desde 2011.

Sin perjuicio de la existencia de este reconocimiento del teletrabajo en nuestra legislación, no había una regulación sistemática, abundaban los vacíos legales generando incertezas a las partes de la relación laboral, provocando a su vez un desincentivo del uso de esta modalidad de trabajo a distancia. A raíz de aquello, en el año 2018 comenzó la tramitación del boletín N° 12.008-13 “Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia”, que nace de un mensaje del Presidente de la República, Sebastián Piñera Echeñique<sup>46</sup>, con el que se inicia el proyecto de ley. Este mensaje, buscaba agregar en el inciso 4 del artículo 22 la expresión “tecnológicos,” con anterioridad a la palabra “informáticos” e incorporar un nuevo capítulo VIII en el Título II del Libro I que contemplaba una serie de artículos que buscaban darle una regulación sistemática a esta figura. Este proyecto se tramitó de manera exprés luego de que el Ejecutivo, a raíz de la pandemia, hiciera presente su urgencia, disponiendo su discusión inmediata, convirtiéndose en la ley N° 21.220, publicada en el diario oficial el 26 de marzo de 2020.

Posterior a aquella ley tramitada de manera exprés, se han publicado nuevas leyes e iniciado tramitaciones que buscan modificar y agregar nuevas aristas sobre teletrabajo en el Código del Trabajo, dentro de estas podemos encontrar: el boletín 11110-13 que busca modificar el Código del Trabajo para establecer el Derecho a la Desconexión laboral; el Boletín 13886-13 que “Modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo del trabajador encargado del cuidado personal de niños o niñas menores de 12 años cuando la autoridad decreta estado de excepción constitucional de catástrofe por causa de una epidemia o enfermedad contagiosa”; la Ley N° 21.260<sup>47</sup> que modifica el artículo 202 del Código del

<sup>45</sup> Boletín N°7199-13 de la Cámara de Diputados (8 de septiembre de 2010).

<sup>46</sup> Sebastián Piñera (Santiago, 1 de diciembre de 1949). Doctor en Economía, empresario y político independiente. Presidente de la República desde el 11 de marzo de 2010 al 11 de marzo de 2014, y desde el 11 de marzo de 2018 a la fecha. Senador por la 8ª Circunscripción Santiago Oriente, periodo 1990-1998. [visible en internet: <https://bit.ly/3E4ErWt>].

<sup>47</sup> CONGRESO NACIONAL, Ley N° 21.260 que modifica el artículo 202 del Código del Trabajo agregando un inciso final con el siguiente texto: *“igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción*

Trabajo agregando un inciso final que a grandes rasgos expresa que con ocasión de una epidemia o pandemia el empleador deberá ofrecer a la trabajadora en estado de embarazo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, sin reducción de remuneraciones.

### 3. Marco regulatorio

A través del mensaje N° 071-366<sup>48</sup> se buscó modificar el Código de Trabajo en materia de trabajo a distancia con el objetivo de desarrollar una regulación sistemática sobre esta figura que considerara los cambios culturales y sociales desencadenados por el uso de los dispositivos tecnológicos. De esta forma se encaminó a una modernización de nuestro Código que fuera compatible con estándares de protección de los y las trabajadoras. Pasaron casi 2 años para que se aprobara la Ley N° 21.220, siendo la razón principal de su urgencia la pandemia de la enfermedad Covid-19.

La Ley N° 21.220 incorporó en el Código del Trabajo un nuevo capítulo dentro del Título II “De los contratos especiales” del Libro I del Código del Trabajo “Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral”. Este nuevo capítulo corresponde al número IX y se denomina “Del trabajo a distancia y teletrabajo”, figuras reguladas en los artículos 152 quáter G al 152 quáter O.

A continuación, se hará una referencia a los contenidos del capítulo IX del Código del Trabajo, dando un especial énfasis en el teletrabajo:

a) En el artículo 152 quáter G se encuentran las definiciones de trabajo a distancia y teletrabajo:

Trabajo a distancia: “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”.

Teletrabajo: “se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”.

Se especifica que el pacto de esta modalidad de trabajo no podrá menoscabar los derechos que se reconocen a las personas trabajadoras, especialmente los que se encuentran en el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo. Asimismo, las personas que trabajan bajo esta modalidad gozan de todos los derechos colectivos e individuales que establece este Código.

Se advierte que existe una relación género a especie entre ambas instituciones, siendo teletrabajo una especie de trabajo a distancia, cuyo componente diferenciador es la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

---

*constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones...*”

<sup>48</sup> Boletín N° 12008-13 de la Cámara de Diputados (10 de agosto de 2018).

b) En el inciso segundo del artículo 152 quáter H se establece una exclusión: no se aplicará el teletrabajo cuando el trabajador preste servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando sea fuera de la empresa. Por otra parte, el tenor de esta norma expresa que se puede acordar que esta modalidad se realice en distintos lugares: el domicilio de la persona trabajadora o cualquier otro lugar que elija el o la trabajadora, siempre que resulte posible conforme a la naturaleza de sus actividades.

c) En el artículo 152 quáter I se considera una reversibilidad unilateral de la modalidad con previo aviso por escrito a la otra parte en un plazo de 30 días, siempre y cuando el teletrabajo se haya aplicado con posterioridad al inicio de la relación laboral.

d) En el artículo 152 quáter J se expresa la posibilidad de pactar la jornada laboral:

De conformidad a este artículo, se puede interpretar que las personas sujetas a esta modalidad también lo estarán a las normas del Capítulo IV del Libro I del mismo cuerpo legal. Debido a esto, la persona trabajadora estará afecta al artículo 22, al artículo 28 sobre duración y distribución de jornada laboral, así como del artículo 35 y 38 sobre descanso semanal. Por otra parte, de acuerdo con el dictamen N°1389/07,<sup>49</sup> el empleador deberá establecer a su costo un mecanismo fidedigno de registro de la jornada laboral, aplicando el artículo 33 del código.

Se aprecia, así, que la modalidad puede abarcar toda o parte de la jornada de trabajo con posibilidad de combinarse con trabajo presencial. De esta forma se puede optar por combinación de tiempos de presencialidad y de teletrabajo, en este caso la persona trabajadora deberá dar aviso de a lo menos una semana de anticipación. Adicionalmente, si la naturaleza de los servicios lo permiten, la jornada laboral puede ser en los horarios que mejor se adapten a las necesidades de la persona trabajadora, pudiendo esta realizar la distribución, sujetándose al tope de 45 horas semanales y 10 horas diarias. Por último, se puede excluir el tope del límite de la jornada laboral del teletrabajador utilizando el inciso 4 del artículo 22.

A pesar de que parezca que exista una oportunidad de formar acuerdos entre las partes de la relación individual de trabajo para pactar modalidades sobre la jornada y combinación entre teletrabajo y presencialidad, es probable que veamos imposiciones por parte del empleador. Hubiese sido importante que se mencionara el rol de la organización sindical para que velara por un acuerdo libre, voluntario y efectivo durante la vigencia de la relación laboral.

Asimismo, en este artículo se reconoce el derecho a la desconexión. Este implica la exclusión de la obligación de responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador en un periodo de 12 horas continuas dentro de 24 horas. De acuerdo con la Inspección del Trabajo, este derecho asiste tanto a las personas que distribuyen libremente su horario como las que están afectas a exclusión laboral.

En este inciso se encuentran dos aristas que interactúan entre sí:

- i. Tiempo de desconexión: debe ser de al menos doce horas continuas en

---

<sup>49</sup> INSPECCIÓN DEL TRABAJO, dictamen N°1389/07, 8 de abril de 2020.

un periodo de veinticuatro horas. En este periodo la persona trabajadora no está obligada a contestar, sin embargo, no hay una prohibición para el empleador de no contactarse.

ii. Derecho de desconexión: el empleador no debe comunicarse en días de descanso, permisos o feriado anual de las y los trabajadores.

e) Se indican las menciones específicas del contrato de teletrabajo y trabajo a distancia en el artículo 152 quáter K, en las que se agregan a las menciones mínimas del artículo 10 del Código del Trabajo. Estas son las siguientes:

i. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

ii. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.

iii. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.

iv. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

v. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

vi. El tiempo de desconexión.

f) El artículo 152 quáter L indica lo siguiente:

Los equipos, herramientas y materiales que se emplearán en el teletrabajo deben ser proporcionados por el empleador a las personas trabajadoras, estas no podrán ser obligadas a utilizar los elementos de su propiedad. Por otra parte, expresa que los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Esta mención es muy relevante para que exista un derecho a la desconexión eficiente. En efecto, si los dispositivos electrónicos son proveídos por el empleador, al final la jornada, la persona trabajadora podrá apagar el aparato hasta la jornada siguiente, en cambio, si ocupa sus propios aparatos nunca podrá haber una desconexión real, pues estos seguirán activos al término de su jornada.

g) En el artículo 152 quáter M y N se consideran las condiciones de seguridad y

salud.

Si el trabajo se presta desde el domicilio de la persona trabajadora u otro lugar, el empleador debe comunicar las condiciones de salud y seguridad que el puesto de trabajo debe cumplir. Para esta modalidad es enteramente aplicable el deber general de protección del empleador que se encuentra en el artículo 184 del Código del Trabajo. En este sentido, el empleador deberá informar por escrito acerca de los riesgos de sus labores; medidas preventivas; sobre los medios de trabajo correctos de conformidad a la normativa vigente; y también tendrá que realizar una capacitación, ya sea el mismo o a través del órgano administrador del seguro, sobre las principales medidas de seguridad y salud.

El empleador no podrá ingresar al domicilio de él o la trabajadora o de un tercero sin previa autorización de uno u otro. Sin embargo, puede requerir al organismo administrador del seguro que, con previa autorización de la persona trabajadora, acceda a su domicilio e informe si su puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud que se establecen en el reglamento y otras normas sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección del Trabajo, previa autorización de la persona trabajadora, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de teletrabajo.

Además de lo anterior, el inciso primero del artículo 152 quáter M remite a un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social,<sup>50</sup> el cual establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los y las trabajadoras que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

h) En el artículo 152 quáter N hay un deber para el empleador de informar la existencia de sindicatos o ausencia de estos y la constitución que ocurra con posterioridad al inicio de las labores, este aviso debe ser dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación del artículo 225 del Código del Trabajo.

i) Se reconoce en el artículo 152 quáter Ñ el acceso a las instalaciones de la empresa a la persona trabajadora que esté sujeta a la modalidad de teletrabajo, además se expresa que el empleador debe garantizar la participación en actividades colectivas que se realicen, siendo cargo del empleador los gastos de traslado de los y las trabajadoras.

j) Se indica un registro y fiscalización de los pactos que contienen la modalidad de teletrabajo en el artículo 152 quáter O. El pacto deberá registrarlo el empleador de manera electrónica en la Dirección del Trabajo y esta remitirá copia del registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora. La fiscalización le corresponde a la Dirección del Trabajo.

Conjunto con la implementación de la ley N° 21.220 y, bajo la situación mundial del

---

<sup>50</sup> DIARIO OFICIAL. Aprueba reglamento del artículo 152 quáter m del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N° 16.744 (Santiago, 23 de abril de 2020). [visible en internet: <https://acortar.link/lvpk8r>].

virus SARS- CoV-2, entro en vigor la Ley N° 21.260 que modificó el inciso final del artículo 202 con el fin de reforzar la protección a las mujeres trabajadoras embarazadas, posibilitando que realicen trabajo a distancia o teletrabajo. El inciso final modificado expresa lo siguiente: “en caso de que se declare el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan y la trabajadora consienta en ello, la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, durante el tiempo que dure esta situación excepcional y sin reducir sus remuneraciones”. La ley también es aplicable a las profesionales funcionarias de las leyes N° 15.076, 19.664 y 19.378, esto debido al inciso 1 artículo 194 del Código del Trabajo.<sup>51</sup>

Además de aquella modificación, la Ley N° 21.260, en el artículo segundo expresa que las licencias médicas por enfermedad grave del hijo menor de un año, emitidas durante el estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, tendrán las siguientes características:

- i. Pueden ser emitidas de forma simultánea, de manera excepcional, si el reposo es justificado. Con la condición de que no se superpongan los días de reposo y que sean sin solución de continuidad y en virtud del mismo cuadro clínico.
- ii. Deben extenderse por el periodo que corresponda de conformidad al artículo 18 del decreto supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.
- iii. Estas licencias médicas no deben ser rechazadas por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez o las Instituciones de Salud Previsional, por haber sido emitidas o tramitadas de manera simultánea, conjunta o separadamente con anterioridad a la fecha de inicio de cada uno de los reposos o, en su caso, por haber sido presentadas fuera de los plazos reglamentarios por parte del trabajador o empleador, según corresponda.

Por otra parte, en el artículo 3 se establece una extensión al fuero maternal hasta el término del estado de excepción constitucional. Esta situación es aplicable al padre que se encuentra en proceso de adopción en conformidad al inciso 3 del artículo 195 y, también, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 201 del Código del Trabajo, es aplicable a mujeres u hombres solteros o viudos que manifiesten su voluntad de adoptar un hijo o hija.

A mi parecer, la regulación actual no es tan escueta como lo era antes de la pandemia y pretende proteger a las personas trabajadoras, sin embargo, no tuvo presente la perspectiva de género. Se prometieron múltiples ideales, como la flexibilidad y conciliación entre la vida personal, vida laboral y familiar, sin embargo, aquellas promesas quedaron en las palabras, debido a que ningún artículo se equilibra con estos objetivos. Además, el derecho a la desconexión no parece considerar un tiempo de descanso efectivo, simplemente legitima las

---

<sup>51</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, artículo 194 inciso 1: “La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujeto a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado”.

amplias jornadas de trabajo que aumentan el cansancio en las personas y las encadena a esta labor. Aún más, es difícil de pensar que los y las trabajadoras puedan ignorar los mensajes de sus superiores sin tener una desaprobación o sanción por aquello, es impensable que se pueda conversar en posiciones de igualdad sin la ayuda de la organización sindical.

#### 4. *Experiencia internacional y derecho comparado*

##### a) *Organización internacional del trabajo*

La OIT se ha preocupado de regular y visibilizar el trabajo a domicilio en tres categorías, a saber: el trabajo industrial a domicilio; el teletrabajo y; el trabajo en plataformas digitales. El antecedente más cercano surge en el año 1996, fecha en la que se adoptó el Convenio N° 177<sup>52</sup> sobre el trabajo a domicilio, en el artículo 1 otorga una definición de aquel concepto mencionando aspectos esenciales como: el lugar distinto del local de trabajo del empleador y que haya una remuneración de por medio. Además, su artículo 7 establece lo siguiente: “*La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio, teniendo en cuenta las características propias de este y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.*” (Convenio 177, OIT). Así, al tomar en cuenta las características propias del desarrollo del trabajo a domicilio, se pueden adaptar las materias de seguridad y salud, considerando los problemas puntuales de esta especie de trabajo que surgen por el uso intensificado de las tecnologías de la información y comunicación, como lo sería el tecnoestrés.

Por otra parte, en la Recomendación N° 184 sobre el trabajo a domicilio, también del año 1996, se indica lo siguiente: “*El plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores.*” (Recomendación N° 184, OIT). Esta recomendación recalca la importancia de que exista una diferenciación entre el tiempo de trabajo y de descanso para él o la trabajadora a distancia, lo cual se vincula con el derecho a desconexión y la separación entre la vida privada y laboral.

Ambos instrumentos tenían como objeto lograr que tanto los trabajadores a domicilio como los trabajadores convencionales gozaran de los mismos derechos. Los fundamentos que tuvieron en cuenta son los mismos que nos aquejan hoy: brecha de género; difuminación de límites entre trabajo y vida privada; dificultad para organizarse sindicalmente; informalidad en el desarrollo de la actividad remunerada; insuficiencia de protección legal; nuevas enfermedades que acongojan a los y las trabajadoras, entre otros.

Además de los instrumentos mencionados, la OIT ha desarrollado diversas guías, libros e informes que se refieren a esta modalidad del trabajo con el objetivo de conceptualizarlo y de crear marcos generales enfocados en el bienestar de los y las trabajadoras, así mismo, han investigado los efectos y consecuencias que provoca la intensidad del teletrabajo, entre otros temas. Algunos de estos documentos son:

- i. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito

---

<sup>52</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Convenio sobre el trabajo a domicilio* (1996) [visible en internet: <https://bit.ly/3pHZNVd>].

laboral. Publicado el 10 de octubre de 2019.

ii. El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente. Publicado el 12 de enero 2021

iii. Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica. Publicado el 13 de octubre de 2020

iv. Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Publicado el 3 de octubre de 2016.

Dentro de las conclusiones sobre la implementación del teletrabajo y uso de TIC, la OIT reconoce lo siguiente:<sup>53</sup> La existencia de riesgos para la salud y bienestar que se asocian a cuestiones ergonómicas que surgen al trabajar, como los factores de riesgo psicosociales relacionados con la intensidad del trabajo, aumentan el estrés. Por otra parte, en relación con la conciliación entre la vida laboral y personal, pareciera que tiene un efecto positivo, vinculado principalmente por el menor tiempo de desplazamiento y mayor autonomía, sin embargo, hay riesgo de superposición entre trabajo y vida familiar, debido a combinaciones de responsabilidades dentro del trabajo, hogar y la familia. Además, indica que los y las empleadas trabajan más horas que cuando están en los locales del empleador, porque el tiempo de desplazo se sustituye por trabajo doméstico, por ende, necesitan encontrar tiempo adicional en su día para las tareas de cuidado de hijos, hijas u otras personas.<sup>54</sup>

La OIT menciona algunas sugerencias sobre estas situaciones: se deben priorizar las labores esenciales durante el desarrollo de la jornada laboral; acordar un sistema para señalar la disponibilidad para trabajar y asegurar que colegas y directivos lo respeten; incentivar a que los y las trabajadoras se expresen cuando se sientan sobrecargadas; motivar el respeto del tiempo de desconexión de los y las teletrabajadoras. También sugiere que los empleadores sean conscientes con los riesgos asociados al teletrabajo,<sup>55</sup> a saber, tecnoestrés; adicción a la tecnología y sobrecarga; comportamiento sedentario prolongado; fatiga visual; considerar que la ergonomía de los muebles puede no ser la adecuada, entre otros.

Con relación a la dimensión de género en el teletrabajo durante la pandemia, la OIT considera que es una desventaja potencial para las mujeres, porque generalmente deben encargarse de la labor de cuidado, la labor doméstica y la labor remunerada. La desigualdad de género se ve ha agravado por esta crisis sanitaria, por lo que se exige a las empresas y organizaciones que incluyan la perspectiva de género en sus manuales y políticas. En este sentido, la OIT recomienda<sup>56</sup> que los empleadores muestren empatía en el apoyo a trabajadoras con responsabilidades de asistencia para que no queden rezagadas en sus carreras, sugiere, además, que se incluyan propuestas de dimensión de género, que se promuevan políticas y medidas favorables a la familia y, que se aliente a los hombres a ser participativos y compartir

<sup>53</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, consecuencias en el ámbito laboral* (2019), p. 58-60 [visible en internet: <https://bit.ly/3jEauF1>].

<sup>54</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica* (2020), p. 5-6. [visible en internet: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)].

<sup>55</sup>Ibid, p. 13.

<sup>56</sup>Ibid, pp. 20-21.

las responsabilidades del cuidado y tareas domésticas no remuneradas.

Lamentablemente, la realidad de muchos teletrabajadores/as ha evidenciado cada uno de los problemas que fueron previstos por la OIT. Es más, las condiciones de trabajo en nuestro país difieren con los estándares fijados por este organismo, por lo que es menester poder armonizar e integrar estas recomendaciones y estándares a nuestro marco normativo.

*b) Experiencias en otros países*

A lo largo del mundo se ha implementado y regulado el teletrabajo de manera exponencial, teniendo el punto de inflexión en 2020 producto de la pandemia del virus SARS- CoV-2. A continuación se mencionarán de forma breve algunos casos de Latinoamérica y la Unión Europea.

*i. Experiencia en Latinoamérica*

En Colombia se regula el teletrabajo desde el año 2008 a través de la Ley 1221 y el decreto 884 del año 2012 que la reglamenta. En el artículo 2 de la Ley 1221<sup>57</sup> se define teletrabajo de la siguiente forma: “*Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.*” Y reconoce tres formas:<sup>58</sup> autónomos, móviles, suplementarios. Igualmente, establecen características especiales para el contrato de teletrabajo como delimitar los días y horarios, medidas de seguridad informáticas, medios tecnológicos, condiciones de servicios y ambiente. Además, se recalca que una vez realizada esta contratación no se puede exigir que asista a realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, salvo que sea de común acuerdo.

Por otra parte, en Perú se regula mediante la Ley 30.036 del año 2013. En el artículo 2<sup>59</sup> se da una definición, que indica lo siguiente: “*El teletrabajo se caracteriza por 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. Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros*”. Además, se considera que es voluntario y reversible con el consentimiento del trabajador, sin embargo, se indica que el empleador puede reponer a la modalidad convencional si acredita que no se cumplen los

---

<sup>57</sup>CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, Ley N° 1221, artículo 2 [visible en internet: [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8098\\_recurso\\_1.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8098_recurso_1.pdf)].

<sup>58</sup> Autónomos, son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móviles, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

<sup>59</sup>Artículo 2 de Ley N° 30.036 que regula el teletrabajo en Perú [visible en internet: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)].

objetivos bajo la modalidad de teletrabajo. Por otra parte, el teletrabajador posee todos los derechos y obligaciones que están establecidos para trabajadores de régimen laboral de la actividad privada.

Aparte de aquella ley, en Perú se dispuso la adopción de una Resolución Ministerial N° 072-2020-TR denominada “Guía para la aplicación del trabajo remoto” que proporciona información relevante para los y las empleadoras, los y las trabajadoras del sector privado para que puedan aplicar los artículos 16 al 23 del Título II “Trabajo Remoto” del decreto de Urgencia N° 026-2020. En este decreto se expresa una definición de Trabajo Remoto distinta de la de teletrabajo: “*El trabajo remoto 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.*” Este tipo de trabajo no se aplica a los y las trabajadoras que hayan contraído Covid-19 ni quienes están con descanso médico, pues aquellos tienen suspensión de la obligación de prestar servicios al trabajador sin que afecte el pago de sus remuneraciones.

Por otro lado, se establece en el artículo 18 de la misma ley las obligaciones del empleador y del trabajador. Para el empleador son las siguientes: no afectar la naturaleza del vínculo laboral ni remuneración, salvo las que se encuentren vinculadas a la asistencia del centro de trabajo o cuando favorezcan al trabajador; informar sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud; comunicar al trabajador la decisión unilateral, por parte del empleador, de implementar el trabajo remoto. En cambio, para el trabajador serían: cumplir con la normativa sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos; cumplir con las medidas de seguridad y salud en el trabajo que informa el empleador; estar disponible durante la jornada del trabajo para las coordinaciones necesarias.

Otro país que ha regulado el teletrabajo es Argentina, mediante la Resolución 596/2013 del año 2013 que crea el Programa de Promoción del Empleo en teletrabajo. En este caso se da la definición de teletrabajo en el artículo 3°, siendo esta la siguiente: “*Entiéndese por Teletrabajo, a los fines de la presente Resolución, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).*” Por otra parte, en 2020 se publicó el Régimen Legal del Contrato de teletrabajo a través de la Ley 27.555, en esta ley se mantiene una definición similar de teletrabajo, se establece que la jornada laboral debe ser pactada por escrito dentro de los límites legales y convencionales, se indica que es voluntario, salvo casos de fuerza mayor y que es reversible.

A diferencia de las otras legislaciones que se han mencionado, Argentina reconoce el Derecho a la Desconexión Digital en el artículo 5° indicando que la persona que trabaja en esta modalidad tiene derecho a no ser contactada y a desconectarse fuera de su jornada y durante periodos de licencia sin ser sancionada por hacer uso de este derecho, además el empleador no podrá exigir a la persona que realice tareas ni remitirle comunicaciones por ningún medio fuera de la jornada laboral. De la misma forma, se hace mención a las tareas de cuidado pidiendo acreditación de las personas que tienen a su cuidado a personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores y que requieran asistencia específica, de esta forma, se expresa que tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a

interrumpir la jornada, también se establece una sanción prevista en la ley 23.592 en caso de que el empleador lesione este derecho considerando la conducta como discriminatoria.

Como se puede vislumbrar a través de este simple esbozo de distintas regulaciones en Latinoamérica, si bien existen normas que regulan el teletrabajo, éstas en general no establecen el derecho a desconexión de él o la trabajadora, no incentivan la participación del hombre en las tareas de cuidado y domésticas no remuneradas, ni obligan al empleador a establecer políticas o medidas favorables a la conciliación del teletrabajo y familia. A mi parecer, la de Argentina es la que más se acercaría al estándar de la OIT.

ii. *Experiencia en Europa*

El 16 de julio del año 2002 se firmó el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo<sup>60</sup> - más adelante AMET -. En este acuerdo se define el teletrabajo como: “*El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular.*” A su vez, se reconoce que el teletrabajo es de carácter voluntario y que las condiciones de empleo consistirán en los mismos derechos garantizados por legislaciones y convenios colectivos que gozan personas que trabajan bajo otras modalidades.

Por otra parte, expresamente se indica que el empleador respetará la vida privada del teletrabajador y que sus sistemas de control deben ser proporcionales al objetivo. Además, el empleador será responsable de la protección de la salud y seguridad profesional de las personas teletrabajadoras y de informarles sobre aquellas medidas.

Para complementar se mencionarán de manera sucinta algunos aspectos de la normativa sobre teletrabajo de España y Francia.

Francia establece el teletrabajo o “*télétravail*” en la sección 4 de su Código de Trabajo o “*Code du travail*” que contiene los artículos<sup>61</sup> L.1222-9, L.1222-10 y L.1222-11. En el artículo L.1222-9 se encuentra una definición del teletrabajo<sup>62</sup> que traducida al español indica lo siguiente: “*el teletrabajo se refiere a cualquier forma de organización del trabajo en la que el trabajo que se podría haber realizado en el local del empleador se realiza fuera de estos de forma voluntaria utilizando tecnologías de la información y comunicación*”.

Además, dentro de esta sección se establece que el teletrabajo es de carácter voluntario y que esta modalidad puede ser parte de un marco de convenio colectivo y, a falta de este, en un acuerdo entre la persona trabajadora y empleadora formalizado por medio de un contrato. En

---

<sup>60</sup> Fue firmado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

<sup>61</sup> El artículo L.1222-9 fue modificado en el año 2018 por la Ley N° 2018-771, mientras que el L.1222-10 y L.1222-11 fueron modificados por la Ley N° 2017-1387 en el año 2018.

<sup>62</sup> “*le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.*” (la traducción es nuestra). [visible en internet: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058/#LEGI\\_SCTA000025558058](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000025558058/#LEGI_SCTA000025558058)].

este mismo sentido, es digno de mención que dentro de las obligaciones del empleador establecidas en el artículo L.1222-10 se contemple organizar una reunión anual que se refiera particularmente a las condiciones laborales del empleado y su carga de trabajo.

Durante el mes de enero del año 2017 se aprobó la Ley 2016-1088, relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y el aseguramiento de la carrera profesional. También conocida como Ley El Khomri, en honor al apellido de la ministra de Trabajo que promovió esta reforma (Myriam El Khomri)<sup>63</sup>. En este texto se reconoce el Derecho a la desconexión, establecido en el artículo L. 2242-8-7° del Code du travail, de la siguiente manera: “*Las negociaciones anuales sobre igualdad profesional entre mujeres y hombres y calidad de vida en el trabajo se centran en: 7° las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por parte de la empresa de dispositivos de regulación del uso de herramientas digitales, con vistas a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones. En defecto de acuerdo, tras la consulta del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados del personal, el empleador elabora una carta. Esta carta define las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y prevé además la puesta en marcha de acciones formativas y de sensibilización para un uso razonable de las herramientas digitales, dirigidas a los trabajadores y al personal directivo.*”<sup>64</sup> (Traducción propia).

En Francia no hay normas que se refieran al equipamiento de la persona teletrabajadora, por lo que opera supletoriamente el Acuerdo del Marco Europeo, que establece en su artículo 7 que deberá ser suministrado, instalado y mantenido por el empleador. Este acuerdo y la costumbre en su país se aplicarán en lo que la ley no disponga sobre esta modalidad, lo que provoca que su aplicación pueda ser cercana al estándar que propone la OIT.

Otro país de interés es España. En este caso, en el Real decreto-ley 28/2020, del 22 de septiembre, se establece el trabajo a distancia. En el artículo 2 se encuentra la definición de teletrabajo: “*Aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*”

Algo muy destacable es que esta regulación contempla en el artículo 3 la igualdad de trato, de oportunidad y no discriminación, indicando que las personas tendrán los mismos derechos como si estuviesen en trabajo presencial: no podrán sufrir perjuicio ni modificación de las condiciones pactadas, y las empresas deben evitar cualquier discriminación y considerar las características laborales de cada teletrabajadora para el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad. Esto último es de gran importancia, debido a que obliga a que los y las empleadoras tomen un rol activo en la perspectiva de género,

<sup>63</sup> CAMOS VICTORIA, Ignacio; SIERRA HERRERO, Alfredo, *El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación*, en *Revista Izquierdas* 49 (2020). [visible en internet: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50492020000100256&lng=n&nrm=iso](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50492020000100256&lng=n&nrm=iso)].

<sup>64</sup> La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur: 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. [visible en internet: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000033024095/2017-09-01](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033024095/2017-09-01)].

tal y como recomienda la OIT.

Al igual que se ha visto en otras regulaciones sobre el teletrabajo, se considera que es voluntario y que se debe acordar por escrito. Parte del contenido de este contrato es el siguiente: se contempla una compensación que debe abonar obligatoriamente la empresa por los gastos que puede tener la persona teletrabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia; el horario de la persona trabajadora y en su caso, reglas de disponibilidad; duración del acuerdo de trabajo a distancia; plazos de preaviso en caso de reversibilidad; entre otros.

Por otra parte, en el artículo 18 se establece el “Derecho a la desconexión digital” esto será fuera del horario de su trabajo en los términos del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, a saber, un tiempo que garantice el respeto de su descanso, intimidad personal y familiar; se buscará la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar; además el empleador previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras elaborará una política interna en que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y acciones que sensibilizaran al personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática.

En la legislación española se observan objetivos claros: la formalización del teletrabajo; un esfuerzo por concientizar los efectos nocivos del empleo intensivo de aparatos tecnológicos; el reconocimiento del derecho a la desconexión; el intento por promover la conciliación entre trabajo y familia; y un enfoque de género al considerar particularmente la situación de las mujeres teletrabajadores para poder aplicar un plan de igualdad que las integre de mejor manera al trabajo.

Haciendo un contraste entre las regulaciones de los países europeos mencionados y los de Latinoamérica, podemos notar que la legislación europea sobre teletrabajo se encuentra algunos pisos más arriba. Al establecer la obligación de un diálogo constante entre empleadores y trabajadores/as y vincular la organización sindical para el progreso del teletrabajo, se marca una diferencia que incentiva la consideración de las circunstancias personales de los y las trabajadoras, permitiendo que existan soluciones de parte de las organizaciones empresariales que acortan el tiempo de respuesta a los problemas (una ley se demoraría mucho más en implementarse). Asimismo, puede favorecer la conciliación entre trabajo y familia, además de posibilitar nuevos acuerdos que contengan materia sobre perspectiva de género y que fomenten la corresponsabilidad en las tareas del hogar y de cuidado. Con el apoyo de las personas empleadoras, la doble o triple carga que poseen las mujeres trabajadoras se podría aligerar y se avanzaría de la mano con la perspectiva de género, alejándose de la división sexual del trabajo.

### III. MUJER, FAMILIA Y TELETRABAJO

#### *1. Ventajas y desventajas*

El teletrabajo ha llegado para romper con los paradigmas existentes en nuestro país, cambiando lo que generalmente conocemos como trabajo. Si bien antes del año 2020 existieron

personas que trabajaban bajo esta modalidad,<sup>65</sup> su presencia y uso se ha incrementado a partir de la pandemia, la cual aceleró la publicación de la Ley N° 21.220 que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, introduciendo el capítulo IX “del trabajo a distancia y teletrabajo”.

El ideal de teletrabajo que se ha desplegado a lo largo del mundo contempla múltiples beneficios asociados a esta actividad. Incluso, el mensaje presidencial N° 071-366 con el que se impulsó la regulación sistemática del teletrabajo mencionaba las “virtudes” y beneficios de esta modalidad. Algunas de las ventajas son las siguientes:

La modernización. Los aparatos tecnológicos y las nuevas tecnologías han influido de manera radical en la vida cotidiana y en el trabajo del siglo XXI. El hecho de que el Derecho del Trabajo se adapte a esta nueva realidad, buscando hacer compatibles los estándares de protección con las nuevas oportunidades de trabajo que se desarrollarán a través de la modalidad de teletrabajo, motivará a los y las trabajadoras a participar de este nuevo mercado laboral. Otra ventaja, es su potencialidad para favorecer la conciliación entre las responsabilidades de la vida familiar y laboral, con el argumento de que encontrarse en el hogar y de no tener que transportarse al lugar de trabajo, aumenta la interacción con la familia de forma positiva, fortaleciendo los lazos entre ellos/as, y también, da la oportunidad de poder realizar de forma simultánea las tareas de cuidado y el trabajo. Por último, la promesa de flexibilidad y libertad para trabajar es también muy mencionada, el sueño de que cada persona trabajadora distribuya libremente su jornada y que esta sea compatible con otras actividades que mejoran la salud y bienestar, implicaría una mayor productividad, eficiencia y felicidad.

Sin embargo, estos bellos beneficios ¿Pueden escapar de ser simples frases para ser parte de la vida humana? ¿Qué pasa con la mujer trabajadora y esa naturaleza inmutable y tradicional que se ha impuesto a lo largo de la historia? ¿Existe un avance en perspectiva de género o se ha retrocedido? Se intentará dar respuesta a estas interrogantes en los párrafos siguientes.

El teletrabajo sumado a la pandemia nos hizo vivir una “televida”: más cercana que nunca al computador u otros dispositivos electrónicos; se difuminaron los límites de lo privado en el hogar, se le restó su valor de guarida y seguridad para convertirlo en un entorno en el que se confunden los tiempos de trabajo remunerado con los de trabajo no remunerado. Ciertamente, esta situación afecta a todos los seres humanos que se desenvuelven en esta actividad, sin embargo, las mujeres se ven aún más afectadas.

Basta simplemente con leer los titulares de los diarios para notar la realidad que diverge de las promesas que acompañan al teletrabajo y para observar el impacto negativo que este tiene en las mujeres: “La pandemia aumenta la brecha de género al obligar a las mujeres a retomar roles tradicionales.” (el Economista, 2021); “Maternidad, trabajo doméstico y teletrabajo: la triple jornada laboral de miles de mujeres en la pandemia.” (diarioUchile, 2020); “Un estudio alerta de que el teletrabajo “acentuó las desigualdades de género” en las tareas domésticas.” (EITB media, 2021); “Claudia Sanhueza, economista: “Hoy las mujeres están cuidando a

---

<sup>65</sup> Los datos señalan que, en Chile antes de la pandemia un 4,8% de las mujeres ocupadas trabajaba desde su hogar, frente a un 2,6% de los hombres. En el segundo trimestre de 2020, esta proporción ascendió al 27,6% y 15,5% de los trabajadores, respectivamente. BUSTELO, Monserrat; SUAYA, Agustina; VEZZA, Evelyn, *Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres soluciones para recuperar el empleo femenino en ALC* (Banco Interamericano de Desarrollo (2021) p. 26. [visible en internet: <http://dx.doi.org/10.18235/0003399>].

adultos mayores, niños, jóvenes; a todo el mundo.” (The Clinic, 2020); “Con la pandemia apareció la mujer malabarista y el hombre cero.” (Nosotras 13, 2021); “Estudio estima que 70% de las mujeres chilenas sufren estrés por carga doméstica extra en cuarentena” (Biobiochile, 2020).

Por otro lado, la promesa de flexibilidad se ve eclipsada por el aumento de las horas de trabajo. De acuerdo con uno de los hallazgos de la guía de OIT-Eurofound<sup>66</sup>: mientras que los no teletrabajadores trabajan un promedio de 42,6 horas por semana, los teletrabajadores trabajan 44,5 horas por semanas, estas horas suplementarias no parecen ser remuneradas, al menos en los países a los que se refiere el estudio en cuestión. Por otro lado, en nuestro país el legislador permitió que se pudiera acordar eximir a las personas teletrabajadoras del límite legal de la jornada laboral, consagrando una de las jornadas laborales más extensas, que comprende 12 horas diarias con un derecho a desconexión de 12 horas que, sin mecanismos de fiscalización idóneos y adecuados, solo será letra muerta.<sup>67</sup>

Al mismo tiempo, si consideramos la perspectiva de género en el teletrabajo, queda en evidencia que los límites existentes entre la vida privada y el trabajo son aún más enrevesados. Hay una carga adicional a las mujeres, ellas deben asumir una variedad de roles que genera un perjuicio para su bienestar y, que dificulta la conciliación entre su vida personal, vida familiar, las tareas domésticas y sus responsabilidades laborales. Así, a la inversa de lo que se pensaba, el teletrabajo ha empeorado las relaciones con las personas del hogar, situación que se vio intensificada gracias a la baja o nula participación de los hombres en los quehaceres del hogar.

Claro que se podría decir que se logra una mayor conciliación entre vida personal, familiar y trabajo, debido a la autonomía que se consigue al administrar la propia jornada y a poder utilizar el tiempo ahorrado en desplazamiento para compartir con sus familias. No obstante, se manifiesta un desdibujamiento de límites y superposición entre las esferas de trabajo remunerado y de vida personal,<sup>68</sup> convirtiendo el hogar en un lugar invadido por obligaciones laborales que no tienen un espacio o duración completamente definida. Concretamente, una persona teletrabajadora que debe instalarse en el dormitorio o en su comedor siempre tendrá presente su trabajo y este interferirá en su vida personal y familiar.

Conforme con el estudio de la percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile, del año 2020, las trabajadoras emitían los siguientes comentarios.<sup>69</sup> “No hay horarios. Es una carga adicional, acá está todo junto”, “te llaman a cualquier hora, no se consideran los tiempos...”, “si estoy con un hijo primero debo hacer el almuerzo, y hasta darle la comida, y luego comer yo...”, “siento que se trabaja el doble de cuando uno está presencial”, “es más complicado cuando estás en la casa, tienes que trabajar, ser mamá dueña de casa, es más trabajo”. Del mismo modo, el estudio dio a conocer que la implementación fue un experimento improvisado y sin preparación, en donde no capacitaron a las personas teletrabajadoras para un correcto funcionamiento, quienes sintieron que eran partícipes de un escenario en donde todo

<sup>66</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; EUROFOUND, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar consecuencias en el ámbito laboral* (2019), p. 21.

<sup>67</sup> VARAS MARCHANT, Karla, *La irrupción del Teletrabajo: la promesa engañosa de conciliación y flexibilidad*, en ROJAS MIÑO, Irene; PLANET SEPÚLVEDA, Lucía, *Estudios Sobre El Trabajo De La Mujer* (Santiago de Chile, Thompson Reuters, 2021) pp. 14-25.

<sup>68</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, cit. (n. 67), p. 34.

<sup>69</sup> CENTRAL ÚNICA DE TRABAJADORES; FETRACALL, *Estudio de la percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile* (2020), p. 6.

fue desconocido.

Es un hecho que el teletrabajo podría ser una gran herramienta de inserción de la mujer o de conciliación efectiva entre el trabajo y la familia, sin embargo, ha perpetuado la división de género. La premura con que se promulgó la ley que regula el teletrabajo dejó muchas aristas sin tratar, y postergó al futuro el sueño del equilibrio entre los roles que se le han impuesto a la mujer y su participación en el mundo laboral. Sobre esto, la OIT indica en sus sugerencias que se deberían desglosar los datos considerando el género, para saber cómo los factores afectan de manera distinta a hombres y mujeres y, así, lograr sensibilizar y exponer a las autoridades de los países esta situación.<sup>70</sup> Hasta el momento, no ha habido un gran avance en perspectiva de género, simplemente se supuso que por estar presentes en el hogar se conciliarían los factores, sin embargo, la realidad demostró que se agravó la brecha perjudicando a las mujeres.

## 2. Problemas de cuidado y salud

Tanto los roles asignados por la sociedad, como la división sexual del trabajo, situaron a la mujer en la esfera del cuidado de la familia y la realización de tareas domésticas, al contrario del hombre, a quien se le otorgó el rol de proveedor de recursos para la familia. Esta brecha de género se ve representada en las distintas categorías de ocupación, es más, una de las razones que más explica la ausencia de mujeres en la fuerza laboral es la obligación que tienen de cuidar familiares. Sobre esto, un 34,7 por ciento (1.300.669 mujeres) señaló que no trabaja debido a razones familiares permanentes, en otras palabras, deben cuidar a sus hijos, hijas u otras personas de su hogar que lo necesiten, en cambio, solo un 2,3 por ciento de los hombres entregó esta razón para no trabajar. Por otra parte, los datos del año 2019 evidencian que la presencia de mujeres en servicio doméstico es de 97,5 por ciento y quienes fueron clasificados por la encuesta como familiares o personal no remunerado, correspondió a un 56,1 por ciento de mujeres.<sup>71</sup> Además, un 42 por ciento de las mujeres encuestadas en teletrabajo señalan que han presentado dificultades para realizarlo y un 47 por ciento indica que la principal dificultad es combinar el teletrabajo con las labores domésticas. Para los hombres la mayor dificultad es la calidad del internet.<sup>72</sup>

A lo anterior se le debe sumar el contexto pandémico que provocó el cierre de instituciones educativas y que impulsó la educación a través de internet. La duración de este cierre en América Latina fue el más extenso a nivel global, han estado cerradas 158 días en promedio, versus 95 días en el resto del mundo.<sup>73</sup> Esta situación conllevó al incremento de la presencia de los hijos e hijas en la casa, y a su vez, aumentó la carga de trabajo no remunerado y de labores de cuidado que recaen en las mujeres. En efecto, el estudio “mujer y trabajo en remoto” demuestra que la cantidad de esfuerzo realizado para el cuidado de hijos o hijas fue de un 15 por ciento más de tiempo y esfuerzo para las mujeres que el realizado por los hombres. Estas cifras aumentan a 27 por ciento en mujeres que viven con padres y/o suegros en casas y, a un

<sup>70</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica*. (2020) p. 20. [visible en internet: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)].

<sup>71</sup> MUTUAL DE SEGURIDAD, *Mujeres y Salud Laboral: el teletrabajo con mirada de género*. (2021) pp. 44-48 [visible en internet: <https://acortar.link/TOclrg>].

<sup>72</sup> COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES, *COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados* (2020), p. 22. [visible en internet: <https://www.oas.org/es/cim/docs/CuidadosCOVID19-ES.pdf>].

<sup>73</sup> BUSTELO, Monserrat; SUAYA, Agustina; VEZZA, Evelyn, *Hacia una nueva realidad laboral para las mujeres soluciones para recuperar el empleo femenino, en ALC* (Publicación del Banco Interamericano de Desarrollo, 2021).

29 por ciento, le dificulta más la concentración.<sup>74</sup>

Con lo anterior, queda de manifiesto que el teletrabajo ha implicado un mayor encasillamiento de las mujeres en los roles de cuidado y de labores del hogar y, por ende, un retroceso en perspectiva de género que denota una doble o triple carga de trabajo en las mujeres. Asimismo, es posible apreciar claramente la falta de corresponsabilidad, entendida esta como el reparto equitativo o responsabilidad compartida entre dos o más personas sobre las tareas domésticas y responsabilidades familiares para los cuidados y labores domésticos. Es una injusticia que el teletrabajo, a pesar de que sea una expresión de la modernidad del siglo XXI, siga promoviendo la triste realidad laboral que toma como base al “hombre trabajador” y que, de paso, escolte la desigualdad de género.

A su vez, el aumento de la carga de trabajo por las excesivas jornadas laborales, o la realización del trabajo en horarios no habituales, producto de la flexibilidad que otorga el teletrabajo, ha generado una serie de problemas de salud mental. De hecho, el Instituto de Seguridad Laboral reconoce una lista de riesgos psicosociales en el teletrabajo, dentro de los cuales se encuentran los siguientes: estrés, tensión, ansiedad, soledad, estados depresivos, entre otros.<sup>75</sup> En esta misma línea, las madres solteras presentaron un 33 por ciento más de fatiga y, 18 por ciento más de estrés, que la media de los hombres, situación provocada por la mayor dedicación de cuidado para sus hijos, hijas y otros integrantes del hogar.<sup>76</sup>

Otro punto importante es el que menciona el estudio “Termómetro de la salud mental en Chile”, tercera ronda, del año 2020,<sup>77</sup> a través del cual se concluyó lo siguiente: los síntomas de depresión tienen presencia en un 54,9 por ciento de las mujeres; un 21,3 por ciento sufre insomnio; y, un 37,4 por ciento de ellas declara sufrir problemas de salud mental. Sumarle el teletrabajo a esta cruda realidad genera un aumento de aquellos síntomas, toda vez que, hay una mayor carga de trabajo y, que la estadía a tiempo completo en el hogar propugnará las actividades que las mujeres llevan en sus hombros, dedicándoles más horas a esas ocupaciones y postergando, por aquello, su bienestar.

Es indudable que el teletrabajo contribuye a reducir algunos impactos que la vida laboral tiene en la vida privada, como lo es la reducción del tiempo de desplazamiento. No obstante, en otros ámbitos es refutable su beneficio, especialmente porque perpetúa la división de trabajo doméstico y de cuidado de hijos, hijas u otras personas en el hogar, generando una mayor carga en las mujeres, quienes a su vez tendrán un peor bienestar emocional por trabajar el doble o triple. Por consiguiente, si bien el teletrabajo se expone como una solución para minimizar el impacto de riesgos psicosociales y para disminuir efectos desfavorables en la salud mental, estos existen y afectan mayormente a las mujeres.

---

<sup>74</sup> IESE BUSINESS SCHOOL, *Mujer y Trabajo en Remoto Durante el COVID-19*. (2020) p. 5 [visible en internet: <https://mediaroom.iese.edu/wp-content/uploads/2020/07/DEF-infografias-teletrabajo-COVID19-14.pdf>].

<sup>75</sup> INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL, *Riesgos psicosociales en el teletrabajo. Recomendaciones para el autocuidado*, (2021) p. 2 [visible en internet: <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo-Recomendaciones-Autocuidado.pdf>].

<sup>76</sup> IESE BUSINESS SCHOOL, *Mujer y trabajo remoto durante el COVID-19*. (2020), p.3. [visible en internet: <https://mediaroom.iese.edu/wp-content/uploads/2020/07/DEF-infografias-teletrabajo-COVID19-14.pdf>].

<sup>77</sup> ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD, en conjunto con CENTRO UC DE ENCUESTAS Y ESTUDIOS LONGITUDINALES, *Termómetro de la salud mental en Chile*. (2020) pp. 26-35 [visible en internet: [https://www.senado.cl/senado/site/docs/20210813/20210813104415/termometro\\_sm\\_version3.pdf](https://www.senado.cl/senado/site/docs/20210813/20210813104415/termometro_sm_version3.pdf)].

De todas formas, hay esfuerzos desde el gobierno de Chile y fundaciones que intentan promover la corresponsabilidad y concientizar a los hombres sobre la carga que deben soportar las mujeres. En este sentido, la Fundación Chile Mujeres junto a la Universidad Alberto Hurtado publicaron, en el año 2019, el “Manual de corresponsabilidad parental en el mundo del trabajo”,<sup>78</sup> que busca ser una guía para empresas y organizaciones, con el fin de que implementen cambios para que se pueda equilibrar y conciliar de mejor forma la vida personal, familiar y laboral, además de promover el reparto de las tareas y responsabilidades que recaen en la mujer. Asimismo, el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de género - más adelante SernamEG -, publicó una guía llamada “paso a paso, corresponsabilidad en los hogares”,<sup>79</sup> que busca visibilizar el peso de la labor de cuidado y de realización de tareas del hogar que recae en las mujeres, además de explicar las razones sociales e históricas que provocaron que este rol recayera en la mujer y, expone una serie de sugerencias para tomar un rol más activo en la corresponsabilidad.

Sumado a lo anterior, desde SernamEG se ha incentivado la implementación la norma chilena 3262-2021,<sup>80</sup> que consiste en un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Esta norma es de cumplimiento voluntario, y se puede implementar en cualquier tipo de organización empresarial, independiente de su tamaño y sector productivo. Con su implementación se da la oportunidad de observar su estructura y gestión, para posteriormente implementar un sistema de gestión con enfoque de género, que tiene la finalidad de generar buenas prácticas laborales, un impacto positivo en las personas y, promover un cambio cultural que permita reducir brechas en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones. Las empresas que se sumen voluntariamente a esta norma tendrán que seguir una serie de pasos para luego ser objeto de una auditoria que revisará la estructura, documentación y que realizará entrevistas al 20% de la dotación trabajadora para verificar el impacto durante proceso de implementación. Finalmente, estas empresas se certificarán con el sello iguala conciliación y deberán seguir en mejora continua. Actualmente, 97 organizaciones se han certificado en esta norma.

Otro caso, es el programa “4 a 7”, que también forma parte de la agenda de SernamEG. Este es un programa gratuito, al cual se puede acceder mediante postulación, cuyo fin es proporcionar a mujeres responsables de menores de 6 a 13 años el acceso a servicios de cuidado para apoyarlas mientras trabajan, se capacitan o buscan empleo. De esta manera, se busca fortalecer la autonomía económica de las mujeres, generando conciliación entre la vida familiar y laboral, incentivado su inserción en el mundo del trabajo y aliviando la carga de las tareas de cuidado. A estos efectos, las líneas de trabajo de esta institución se desenvolverán hacia promover la equidad de género, la búsqueda de conciliación, corresponsabilidad e inclusión de mujeres en cargos directivos.

Por otro lado, la agenda de gobierno del Presidente de la República, Gabriel Boric,<sup>81</sup>

<sup>78</sup> JÜNEMANN, Francisca; CAMPINO, Verónica. *Manual de Corresponsabilidad Parental en el Mundo del Trabajo*. (2019) pp. 1-64. [visible en internet: [https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2019/04/manual\\_corresponsabilidad\\_parental.pdf](https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2019/04/manual_corresponsabilidad_parental.pdf)].

<sup>79</sup> VID. MINISTERIO DE LA MUJER Y DE EQUIDAD DE GÉNERO, *Paso a paso, Corresponsabilidad en los hogares*. (2020) pp. 1-16. [visible en internet: <https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/11/GUIA-CORRESPONSABILIDAD.pdf>].

<sup>80</sup> Actualización de norma chilena 3262-2012 promovida por Servicio Nacional de la Mujer.

<sup>81</sup> Gabriel Boric (Punta Arenas, 11 de febrero de 1986). Egresado de la carrera de Derecho y político del Partido Convergencia Social. Presidente de la República, desde el 11 de marzo de 2022 a la fecha. [visible en internet:

contempla un reconocimiento a las personas que realizan labores de cuidado (mayormente mujeres) a través de un registro de quienes desarrollan estas labores sin remuneración. En ese sentido, el 5 de noviembre de 2022 se implementó el sistema nacional de cuidado, cuyo primer paso es generar un registro para personas cuidadoras, que otorgará una credencial para obtener acceso preferencial para efectuar trámites en distintos servicios gubernamentales, como, por ejemplo, en sucursales de Fonasa, Banco Estado, Registro Civil, entre otras instituciones. Generar este registro es una forma de reconocimiento por parte del Estado a esta labor que siempre ha estado invisibilizada y relegada a las mujeres. Asimismo, en la cuenta pública realizada el 1 de junio de 2023 el Presidente de la República anunció que ingresarán, como gobierno, un proyecto de ley de conciliación trabajo – vida personal, cuyo fin es compatibilizar de mejor manera la vida familiar y laboral. Aún no hay mayores detalles al respecto, pero su título suena esperanzador para las mujeres.

Igualmente, en el marco de la propuesta de la nueva constitución de Chile,<sup>82</sup> se contemplaba en el artículo 49, el reconocimiento a los trabajos domésticos y de cuidado como socialmente necesarios e indispensables para la sostenibilidad de la vida y el desarrollo de la sociedad. Además, se buscó establecer el deber del Estado para promover la corresponsabilidad social y de género, implementando mecanismos para la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados. De esta manera, se intentó visibilizar desde la constituyente aquellos trabajos que son parte de la base de la sociedad, pero que, en pocas ocasiones, han sido reconocidos y/o remunerados. A pesar de haberse rechazado como constitución, es de suma importancia que, dentro del debate, se hayan tomado en consideración las labores de cuidado y la corresponsabilidad, pues implica un cambio de enfoque en la mentalidad política y a su vez, un intento de cambio social y cultural.

Por otro lado, desde el poder legislativo han surgido mociones de proyectos de ley que buscan conseguir la conciliación entre la vida personal y familiar, mediante la implementación de teletrabajo o medidas de flexibilidad a través de permisos especiales. Algunas de ellos son los siguientes:

Boletín 15106-13. Desde la cámara del senado se ingresó una moción de la autoría de las senadoras Loreto Carvajal, Paulina Núñez, Yasna Provoste y el senador David Sandoval, cuyo objeto es modificar el Código del Trabajo,<sup>83</sup> para flexibilizar y compensar la jornada laboral de cuidadores de niños, niñas, adolescentes, discapacitados y personas mayores. A través de este proyecto de ley se propone la creación del artículo 207 ter, que implica lo siguiente: los trabajadores y trabajadoras que son cuidadoras de personas dependientes podrán solicitar al empleador, en forma individual o colectiva, distribuir su jornada laboral de manera flexible. Además, crea el artículo 207 quáter, cuyo contenido indica que el trabajador que tenga el cuidado personal de menores de 14 años, personas con discapacidad o una persona mayor con enfermedad grave, podrá solicitar al empleador que el permiso sin goce de sueldo sea compensado con horas de trabajo dentro del año calendario.

Boletín 15113-13. Las senadoras Isabel Allende, Loreto Carvajal, Paulina Nuñez, Claudia

---

[https://www.bcn.cl/historiapolitica/resenas\\_biograficas/wiki/Gabriel\\_Boric\\_Font](https://www.bcn.cl/historiapolitica/resenas_biograficas/wiki/Gabriel_Boric_Font)].

<sup>82</sup> Propuesta de nueva Constitución Política de la República de Chile, 4 de julio de 2022. Rechazada mediante plebiscito el 5 de septiembre de 2022. [visible en internet: <https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2022/07/Propuesta-Nueva-Constitucion.pdf>].

<sup>83</sup> Boletín N°15106-13 de la Cámara de Senadores (15 de junio de 2022).

Pascual y Yasna Provoste<sup>84</sup>, presentaron una propuesta que modifica el Código del Trabajo, para otorgar un permiso especial para la madre, padre o cuidador de niños o niñas en el proceso de adaptación en sala cuna, jardín infantil o primero básico. A raíz de este proyecto de ley se modifica y agrega el artículo 201 bis, en el cual se establece el derecho a un permiso especial durante el proceso de adaptación, de cuatro horas diarias, que se podrán utilizar durante días seguidos, con el previo aviso al empleador con al menos una semana de anticipación, considerando este tiempo como trabajado.

Boletín 15405-13. Las diputadas Maite Orsini, Daniela Cicardini y el diputado Andrés Giordano, desarrollaron un proyecto de ley 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.<sup>85</sup> Su objeto es incorporar un nuevo inciso final en el artículo 10 del Código del Trabajo, que establezca el derecho a optar por desarrollar las funciones en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan, sin que el empleador se pueda oponer o impedir a este derecho. Además, contempla la modificación del artículo 206 bis del mismo código, para agregar entre las frases “a causa de una enfermedad contagiosa,” y “el empleador”, la siguiente: “y sin perjuicio del derecho al teletrabajo, establecido en el artículo 10 inciso final,”.

Boletín 15809-13. Desde la Cámara de Senadores se ingresó una moción con la autoría de las senadoras y senadores Loreto Carvajal, Alvaro Elizalde, Iván Moreira, Paulina Núñez y Gastón Saavedra, cuyo objeto es modificar el Código del Trabajo para incorporar la modalidad de teletrabajo para personas embarazadas o cuidadoras.<sup>86</sup> Este proyecto apunta a lo mismo que el mencionado en el párrafo anterior, con las siguientes diferencias: se incluye la modificación dentro del artículo 152 quáter J del Libro I, en el capítulo IX del Código del Trabajo; se agrega un plazo para el empleador, según el cual debe cumplir con la obligación de implementar el teletrabajo, a los 10 días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar su incumplimiento ante la Inspección del Trabajo o el tribunal competente; la persona trabajadora no podrá ser obligada a concurrir a su trabajo mientras el empleador no cumpla su obligación; el teletrabajo puede ser solicitado por jornada completa, media jornada o en algunos días de la semana; por último, si el empleador se niega, esta negativa debe ser entregada dentro de un plazo de 10 días, por escrito y fundamentada. El trabajador podrá recurrir ante la Inspección del Trabajo.

En los boletines N°15405-13 y 15809-13, se considera como principal motivador de la modificación, la percepción de que el teletrabajo implica autonomía y flexibilidad para la persona trabajadora, asumiendo que, de implementarlo, se provocará automáticamente una conciliación de vida familiar, personal y de trabajo. Sin embargo, como ya hemos visto, esta es una promesa engañosa que no se cumple en la realidad, es más, aumenta la carga de las mujeres e incentiva los roles de género, pues ellas son las que mayormente se hacen cargo de la labor de cuidado, sin el suficiente apoyo de sus parejas u otras personas dentro del hogar. Por lo cual, si bien es sumamente rescatable que se quiera implementar como derecho permanente el teletrabajo para cuidadores de personas dependientes, no solucionaría el problema que existe. Es importante que los empleadores puedan escuchar a sus trabajadores y trabajadoras para apoyarlas en la labor de cuidado mediante medidas de flexibilidad durante el trabajo y que,

---

<sup>84</sup> Boletín N°15113-13 de la Cámara de Senadores (22 de junio 2022).

<sup>85</sup> Boletín N°15405-13 de la Cámara de Diputados (5 de octubre 2022).

<sup>86</sup> Boletín N°15809-13 de la Cámara de Senadores (11 de abril de 2023).

desde la organización empresarial y sindical, se promueva la corresponsabilidad.

Por otra parte, las mociones que corresponden a los boletines N°15106-13 y N°15113-13, buscan una modificación desde el punto de vista de la corresponsabilidad que favorecería la vida laboral, familiar y personal, ambas son un importante punto de partida que permitiría la implementación del trabajo flexible en Chile en vistas de proteger la vida familiar, y por consecuencia, visibilizan y reconocen las labores de cuidado otorgando un apoyo realista. Sin embargo, queda un largo camino pendiente para su aplicación y para verificar su efectiva incidencia en el rol de cuidadora de la mujer.

Cabe destacar que, lamentablemente, todos los proyectos de ley que se han mencionado se encuentran en el primer trámite constitucional, sin avance. Por lo que, a pesar de que veamos esfuerzos por parte del poder legislativo para modificar el Código del Trabajo con la finalidad de apoyar a las personas que realizan labores de cuidado, pasarán meses antes de que se continúe con sus tramitaciones. En su tiempo de inactividad, la dura realidad de las mujeres cuidadoras continua, y es un desafío de gran magnitud que seguirá impactando en el desarrollo y ejercicio de sus trayectorias laborales, su salud física y bienestar emocional.

Si hay un mal que ha durado más de 100 años, es la brecha de género en nuestro país y en el mundo, lamentablemente, se estiman necesarios 132<sup>87</sup> años para cerrarla y nadie tiene tanto tiempo de vida. Por aquello, cada esfuerzo por la búsqueda de la inserción de la mujer en el mundo laboral, de implementación de políticas de corresponsabilidad, y ayudas para el cuidado de personas dependientes, es sumamente relevante para disminuir la abismal brecha. En ese marco, la agenda del gobierno, las mociones desde las cámaras del Congreso Nacional, y las normas y programas del SernamEG, visibilizan y reconocen este importante quehacer, que se encuentra bajo las sombras de otras actividades remuneradas, y que, generalmente, queda relegado a las mujeres de cada familia. De esta manera, desde el aparato gubernamental de Chile hay un rol activo que apunta a la inserción laboral de la mujer en la búsqueda de disminuir sus lagunas previsionales y la doble o triple carga que debe desarrollar a lo largo de su vida por la falta de apoyo. Se espera que las soluciones que se brindarán sean también replicadas en el teletrabajo y que se deje de pretender que encontrarse trabajando dentro del hogar es una solución para alivianar el trabajo de cuidar a niñas, niños, adolescentes y otras personas dependientes que lo necesiten.

### *3. Reacción de empleadores*

El papel de las y los empleadores es de suma importancia para la transición del trabajo convencional a la modalidad de teletrabajo, especialmente, porque las personas trabajadoras deben adaptarse y ser parte de este cambio de paradigma, lo cual no se puede lograr sin el compromiso de sus jefaturas, ni con la falta de un diálogo adecuado que desencadene en acuerdos que tengan como base la perspectiva de género y el bienestar de todos y todas las trabajadoras. Ciertamente, la promesa engañosa del teletrabajo y su implementación han afectado transversalmente distintos aspectos de los derechos de los trabajadores, sin embargo, en este apartado habrá un enfoque a la afectación que reciben las mujeres y la reacción de los empleadores frente a aquellos problemas.

---

<sup>87</sup>WORLD ECONOMIC FORUM, *Global gender gap report*. (2022) p. 5. [visible en internet: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)].

De acuerdo con el estudio de la percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile, se concluyó que existe una afectación al Derecho Maternal, de forma tal que las trabajadoras consideran que este derecho solo sería aplicable dependiendo de que jefe le toque, expresando comentarios como el siguiente: “si es empático te da permiso”. A su vez, denuncian que esto no tiene fiscalización y que desde la empresa los protegen.<sup>88</sup> Por otra parte, un 54 por ciento de las mujeres indicaron que el principal aspecto a mejorar por parte de sus jefes es la capacidad de contener y dar apoyo en los momentos de estrés.<sup>89</sup>

Para que situaciones como las mencionadas en el párrafo anterior no vuelvan a ocurrir, debe producirse un cambio cultural y para que esto suceda, tiene que haber fuerte presencia de organizaciones sindicales y, las organizaciones empresariales deben poner de su parte para derribar la visión de división sexual del trabajo y disminuir el gran peso que llevan las mujeres en sus hombros. De acuerdo con la ONU mujeres, la forma de atender este problema central es a través de tres pasos:

**Reconocer:** consiste en visibilizar y revalorizar las labores de cuidado como un trabajo esencial para el bienestar de las sociedades y funcionamiento de la economía, tanto cuando sea prestado en los hogares, como cuando se realice como empleo remunerado. Se puede lograr de distintas formas, por ejemplo: dar flexibilidad horaria considerando las actividades que deben realizar las personas trabajadoras durante el día, incluyendo la de cuidado de personas; empatizar con las trabajadoras que realizan labores de cuidado; dejar de comunicarse fuera del horario laboral, entre otras.

**Redistribuir:** repartir de manera justa y equilibrada la labor de cuidado no remunerado y las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, así como el ejercicio de una paternidad responsable. Una de las formas de hacer cumplir con esta meta es promover la corresponsabilidad desde las empresas, apuntando a la paternidad corresponsable y sin seguir incentivando los roles de género.

**Reducir:** auxiliar las necesidades básicas del cuidado para lograr reducir la carga de trabajo no remunerado que deben llevar las mujeres en los hogares, enfocándose en los derechos y basándose en los principios de igualdad, universalidad y solidaridad. Una idea para lograr esto sería a través de sistemas de cuidados universales y solidarios.<sup>90</sup>

Lamentablemente, no existe un registro sólido de datos para poder caracterizar de forma más amplia las repercusiones negativas de las reacciones de los y las empleadoras en las mujeres. Sin embargo, indudablemente existe un problema: no hay un intento activo de parte de las jefaturas para buscar la conciliación entre la vida personal y el trabajo. Cada vez que el legislador intenta regular en favor a la conciliación, lo hace pensando en que la mujer es la que debe

---

<sup>88</sup> CENTRAL ÚNICA DE TRABAJADORES; FETRACALL, *Estudio de la percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile* (2020), p. 12.

<sup>89</sup> LA TERCERA, *COVID: 34% de los trabajadores dice requerir más apoyo emocional de sus jefes*, 5 de julio de 2020. [visible en internet: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/covid-34-de-los-trabajadores-dice-requerir-mas-apoyo-emocional-de-sus-jefes/UJOUSTBF4NETHOZ7HHPRELVCDM/>].

<sup>90</sup> ONU MUJERES, *Reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidados. Prácticas inspiradoras en América latina y el caribe*. (2018) pp. 17-18 [visible en internet: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/11/Estudio%20cuidados/2a%20UNW%20Estudio%20Cuidados-compressed.pdf>].

conciliar y no insiste ni genera obligaciones para que las empresas implementen medidas que consideren flexibilidad laboral, que, a su vez, impulsen la corresponsabilidad y concienticen sobre la importancia de que exista una paternidad responsable, que no deje todo el trabajo en las manos de las mujeres.

#### *4. Jurisprudencia*

Junto al confinamiento y cuarentena en las ciudades se cerraron las salas cuna, afectando el ejercicio del derecho a sala cuna, entendiéndose por este: el derecho irrenunciable de toda trabajadora, con un hijo o hija menor de dos años, a que su empleador, siempre y cuando, tenga 20 o más trabajadoras, proporcione salas anexas o independientes del local para que puedan dejar a sus hijos. Algunas de las dificultades para ejercer este derecho quedaron plasmadas en la jurisprudencia.

Para comenzar, el criterio de la Contraloría General de la República sobre las consultas de la procedencia de que se continúe entregando el beneficio de sala cuna mediante el pago de un bono en el contexto de pandemia, fue el siguiente: de acuerdo al dictamen N° 9.913 del año 2020, se estableció la posibilidad de otorgar en una modalidad excepcional dicho beneficio, entregando un monto en dinero fijado de acuerdo con el presupuesto que tenía contemplada la institución para este ítem, siempre bajo la condición de que no implicase un doble gasto, no siendo procedente si el servicio empleador mantiene una sala cuna institucional o contratos vigentes con establecimientos de esa naturaleza. Este beneficio se extendió a las teletrabajadoras a través del dictamen N° E70289.<sup>91</sup>

Lo anterior se modificó en el dictamen N° E142955 de fecha 30 de septiembre de 2021 en el que se indica que: los organismos públicos empleadores de madres que tengan hijos o hijas menores de dos años, deben adoptar las medidas necesarias para poner a disposición de las servidoras salas cunas institucionales o contratadas con terceros, por todos los días de la semana en que ellas deban prestar sus servicios, ya sea presencialmente o a distancia como trabajo remoto, tal como se prevé en el Código del Trabajo. Esto no obsta a que los servicios puedan entregarse en una suma de dinero a las mujeres que tengan hijos o hijas en edad de asistir a sala cuna, siempre conforme con las reglas generales.<sup>92</sup>

Por otra parte, en sede judicial pasó lo siguiente:

Como consta en Rol N° 3192-2020, se denunció, a través de un recurso de protección en la Corte de Apelaciones de Valdivia, la vulneración del derecho de igualdad ante la ley, producto de la decisión, por parte del Servicio de Salud de Osorno, de condicionar el pago de un bono compensatorio de sala cuna a la disponibilidad financiera del organismo público y, a que la madre funcionaria deba concurrir presencialmente a sus lugares de trabajo.<sup>93</sup> Por otra parte, la recurrida solicitó el rechazo del recurso con costas, pues el actuar del Servicio de Salud Osorno estuvo lejos de ser ilegal y arbitrario, debido a que fue basado en el dictamen de Contraloría General de la República N° 9913/2020 que establece las mismas condiciones.

---

<sup>91</sup> CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, dictamen N° E142955, fecha 30 de septiembre de 2021, pp. 3 – 4.

<sup>92</sup> Ídem, p. 5.

<sup>93</sup> SERVICIO DE SALUD DE OSORNO, oficio reservado, fecha 2 de octubre de 2020.

Finalmente, la Corte de Apelaciones rechazó el recurso dando el siguiente argumento: “*el actuar de la recurrida se ajusta a la legislación y a la jurisprudencia administrativa sobre la materia, pues el pago de un bono compensatorio por concepto de sala cuna es excepcional y solo procede en circunstancias específicas y graves, teniendo siempre como fundamento el trabajo presencial que implique distanciamiento entre la madre y el hijo al verse forzada la primera a desplazarse a su lugar de trabajo obligándola a incurrir en gastos para satisfacer el cuidado del niño, distanciamiento y necesidad de contratación que no se verifica con la instauración del teletrabajo.*”<sup>94</sup>

Esta decisión fue confirmada por la Corte Suprema,<sup>95</sup> indicando que el bono para sala cuna no puede ser otorgado en estos casos, por tener como supuesto esencial: “*la separación entre la madre e hijo con motivo u ocasión del cumplimiento de las cargas propias de la función pública que a esta impone su labor, ya que se insiste, se trata de cautelar por el adecuado cuidado del niño o niña resguardando su integridad, y no de compensar a la funcionaria por verse enfrentada a la necesidad de cumplir en su hogar los deberes propios del cargo simultáneamente con las exigencias inherentes a la parentalidad.*”<sup>96</sup>

Lo anterior, representa el simple hecho de que se haga oídos sordos a las funcionarias que solicitan ayuda con el cuidado de sus hijas o hijos, amparando las respuestas en jurisprudencia de la Contraloría, que considera más importante la disponibilidad financiera del servicio, que el resguardo del debido cuidado del niño o niña, relegando completamente este deber a la madre. Además, es evidente el esfuerzo por parte de la Corte Suprema de encasillar a la mujer en su rol reproductivo y de cuidado al escribir frases como: “*la separación entre la madre e hijo.*”<sup>97</sup>, que, si se lee entre líneas, no considera la paternidad como parte del cuidado y aumenta la carga en la mujer, otorgándole la responsabilidad completa del cuidado de sus hijos o hijas, haciéndola responsable de no poder realizar estas tareas y, a su vez, responsabilizándola de fallar en el ejercicio de esta tarea, aunque nadie le haya prestado ayuda. ¿Cómo se espera un avance en perspectiva de género si el máximo tribunal de Chile perpetúa los roles de género?

Por otro lado, el Servicio de Salud Osorno, en el año 2017, desarrolló un protocolo de conciliación entre vida personal, familiar y laboral.<sup>98</sup> Sin embargo, las intenciones de implementarlas solo quedaron en el papel y se fueron difuminando con el tiempo. Es irónico que, habiendo desarrollado aquel protocolo, no apoyen a las mujeres funcionarias en el cuidado de sus hijos o hijas y que, además, piensen que el hecho de estar en la casa trabajando implique que se puedan dedicar a tiempo completo a la labor de cuidado y a su trabajo remunerado, sin considerar la afectación en salud mental y física que genera el teletrabajo y su acentuación provocada por la doble carga laboral que involucra el cuidado de los menores. Finalmente, con sus decisiones imposibilitan la conciliación entre trabajo, vida personal y familiar, fomentando que el rol de cuidado se mantenga solo en la mujer y alejan la posibilidad de que la corresponsabilidad en los hogares sea una realidad.

## CONCLUSIONES

---

<sup>94</sup> CORTE DE APELACIONES, sentencia, rol N° 3192-2020, 16 de diciembre de 2020, considerando VIII.

<sup>95</sup> CORTE SUPREMA, sentencia rol N° 5185-2021, 22 de junio de 2021.

<sup>96</sup> Ibid. P.6.

<sup>97</sup> Ibid.

<sup>98</sup> Resolución Exenta N° 11170, con fecha 29 de diciembre de 2017, “Protocolo de Conciliación de la vida Personal, Familiar y Laboral” que apuntaba a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias del Servicio de Salud de Osorno.

En este trabajo se exploraron diversos componentes para analizar cómo el rol de género se ha mantenido a lo largo de los años y su influencia en el teletrabajo, una expresión moderna de trabajo. El papel de género existente ha llevado a una doble o triple carga de trabajo para las mujeres, debido a las obligaciones inherentes a su naturaleza, que incluyen las responsabilidades del hogar y del cuidado. Estas imposiciones sociales y culturales se han intensificado durante la pandemia de SARS-CoV-2 y el teletrabajo, afectado el bienestar físico y emocional de las mujeres

Al analizar el papel histórico de la mujer en Chile, se observa un progreso gradual en su participación en el mundo laboral y en la protección legal. Sin embargo, el derecho laboral ha sido basado en la figura del hombre proveedor y no ha evolucionado al ritmo de la sociedad actual, perpetuando los roles tradicionales. Las leyes laborales en Chile tienden a encasillar a las mujeres y no se han incorporado suficientes normas que brinden flexibilidad a quienes asumen responsabilidades de cuidado, ni normas que fomenten la participación del padre en el cuidado o crianza.

El teletrabajo ha llegado para quedarse y ha revelado nuevamente las desigualdades de género, impactando negativamente en algunos casos. Las ventajas que suponía esta modalidad laboral se ven opacadas para las mujeres debido a la separación desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidado, que recaen principalmente sobre ellas. Esto genera una mayor carga mental que afecta directamente su bienestar, desarrollo personal y laboral.

Para que el teletrabajo pueda beneficiar a todas las personas trabajadoras, es necesario enfrentar varios desafíos. Uno de ellos es un cambio cultural que libere a las mujeres de las imposiciones sociales y morales que las atan a roles reproductivos y de cuidado. Otro desafío es promover la corresponsabilidad, fomentando un equilibrio en las actividades del hogar y el cuidado entre hombres y mujeres, incentivando una paternidad responsable y presente. Es esencial romper los estereotipos de género asociados a las tareas del hogar, valorarlos y visibilizarlos.

Este estudio ha identificado brechas claras que deben abordarse en Chile. Para superar estos desafíos, es crucial promover el diálogo entre las personas trabajadoras, los sindicatos y los empleadores, teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador para aplicar flexibilidades que permitan una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Las organizaciones empresariales y las instituciones estatales deben seguir fomentando la corresponsabilidad para involucrar a los hombres en el cuidado de sus hijos, hijas y hogares. Si se superan estos obstáculos, el teletrabajo puede cumplir sus promesas.

Es lamentable observar cómo la desigualdad de género se ha adaptado en la modernidad, pero aún queda mucho por hacer para que el legislador integre garantías con un enfoque de género en el ámbito del teletrabajo, y continuar con el avance hacia una mayor equidad. Hasta el momento, existen indicios positivos en las agendas del gobierno y de SernamEG, lo que brinda esperanzas de un futuro más equitativo. Sin embargo, es necesario que el legislador tome medidas concretas para terminar con la promesa engañosa del teletrabajo, que ha ampliado la brecha entre hombres y mujeres. Se requiere un compromiso real para integrar mayores garantías y políticas con enfoque de género en el ámbito laboral, especialmente en el contexto del teletrabajo. Solo de esta manera podremos avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO ORTIZ, Pablo, *Reforma Laboral ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales*, (2017) Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, n 49 [visible en internet: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512017000200283>].

ARRIETA IDIAKEZ, Francisco Javier, *La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia*, en *Revista de Relaciones Laborales*, (2019) N° 42. [visible en internet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7401545>].

BANCO CENTRAL DE CHILE, *Indicadores Económicos y Sociales de Chile 1960-2000*, Santiago de Chile mayo 2001 [visible en internet: <https://bit.ly/3lDP2RX>].

BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE. "Censo de 1907", en: Los censos de población en Chile (1813- 2002). Memoria Chilena [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-92761.html>].

CAAMAÑO Rojo, Eduardo, *El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares*, en *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (2010) Vol. XXXV [visible en internet: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>].

CAAMAÑO, ROJO, Eduardo. *Conciliación de trabajo y vida familiar. un análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo chileno*, en *Revista de derecho* (2004) 16 [visible en internet: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502004000100003>].

CENTRAL ÚNICA DE TRABAJADORES; FETRACALL, *Estudio de la percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile* (2020) [visible en internet: <https://interferencia.cl/sites/default/files/estudio.pdf>].

CIALTI, Pierre-Henry, *El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece?*, *Temas Laborales* (2017), N° 17. [visible en internet: <http://salus.adapt.it/el-derecho-a-la-desconexion-en-francia-mas-de-lo-que-parece/>].

CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN, *Informe de tendencias estadísticas de educación por sexo*, (2020) [visible en internet: [https://www.cned.cl/sites/default/files/2020\\_informe\\_matricula\\_porsexo\\_0.pdf](https://www.cned.cl/sites/default/files/2020_informe_matricula_porsexo_0.pdf)].

DE RAMÓN, Armando, *Santiago de Chile (1850 -1900) Límites urbanos y segregación espacial según estratos*. *Revista paraguaya de Sociología*, 1978 [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-74405.htm>].

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA. Censo de población de la República de Chile: levantado el 15 de diciembre de 1920. Disponible en Memoria Chilena, Biblioteca Nacional de Chile [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-82449.html>].

DOMINGUEZ MONTOYA, Alvaro – ROSAS BERTIN, Diego, *Derecho del Trabajo y los Efectos Laborales de la Crisis y Emergencia Sanitaria en Chile* (2020).

GODOY, Lorena, *Disciplina y desacato. Construcción de identidad en Chile, siglos XIX y XX* Santiago de Chile: Coedición SUR/CEDEM, [visible en internet: <http://www.sitiosur.cl/r.php?id=75>].

HARDY, Clarisa, *Hambre + Dignidad = Ollas Comunes*. Santiago: Programa de Economía del Trabajo (PET), Academia de Humanismo Cristiano, (1982). [visible en internet <https://bit.ly/3v78ycy>].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, *Género y empleo: impacto de la crisis económica por covid-19*, en *Boletín estadístico* (8 de marzo de 2021) [visible en internet: <https://www.ine.cl/docs/default-source/genero/documentos-de-an%C3%A1lisis/documentos/g%C3%A9nero-y-empleo-impacto-de-la-crisis-econ%C3%B3mica-por-covid19.pdf>].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, *Remuneraciones y costo de la mano de obra*, en *Boletín complementario* N° 5 (mayo de 2021) [visible en internet: [https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldo-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn-covid-19-\(octubre-2020-a-enero-2021\).pdf?sfvrsn=212d507e\\_6](https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldo-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn-covid-19-(octubre-2020-a-enero-2021).pdf?sfvrsn=212d507e_6)].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, *Mujeres en Chile y Mercado del Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales*. (enero 2015) [visible en internet: <https://bit.ly/3AN6OXj>].

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, *Síntesis de Resultados. Encuesta Suplementaria de Ingresos*, (2020) [visible en internet: <https://bit.ly/3bz1YTd>].

MONTERO, Claudia, *Acción Femenina, ¿Qué clase de feminismo defendemos y por qué?*, en *Y también hicieron periódicos. Cien años de prensa de mujeres en Chile 1850-1950*. 1 (1922), 1.

MOVIMIENTO PRO EMANCIPACIÓN DE LAS MUJERES DE CHILE, *¿Qué es el MEMCH? ¿Qué ha hecho el MEMCH?* (Santiago, 1938) [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-9124.html>].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*, (Ginebra, 2016) [visible en internet: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - EUROFOUND, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, (Ginebra, 2019) [visible en internet: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf)].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*, (2020) [visible en internet: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente*. Informe (2021) [visible en internet: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_765898.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765898.pdf)].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio sobre el trabajo a domicilio, N° 177 (1996) [visible en internet: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Recomendación sobre el trabajo a domicilio, N° 184 (1996) [visible en internet: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILLO\\_CODE:R184:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILLO_CODE:R184:NO)].

PARDO, Lucía, *Una revisión histórica a la participación de la población en la fuerza de trabajo. Tendencias y características de la participación de la mujer*. (1988) [visible en internet: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/128380>].

RODRÍGUEZ, Isaías, *Análisis Jurídico a la figura del trabajo a distancia*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (2015) Vol. 6. N° 11, pp 69-92 [visible en internet: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/38213>].

ROJAS MIÑO, Irene; PLANET SEPULVEDA, Lucía, *Estudios sobre el trabajo de la mujer*, (edición abril 2021).

ROJAS MIÑO, Irene, *Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral*, (2007), en *Ius et Praxis*. 13 (2007), 2.

SÁNCHEZ MANRÍQUEZ, Karin Andrea. Educación secundaria femenina en Chile: *esfuerzo compartido entre particulares y el Estado, 1877-1912*, (2007) volumen 6, número 1, [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-61794.html>].

SERVICIO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS. XII Censo general de población y i de vivienda: levantado el 24 de abril de 1952: tomo 1, resumen del país. Memoria Chilena,

Biblioteca Nacional de Chile [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-86205.html>].

STUVEN, Ana María, *La mujer ayer y hoy: un recorrido de incorporación social y política*. (2013) [visible en internet: <https://bit.ly/2Z2rptu>].

VICUÑA MACKENNA, Benjamín, *La transformación de Santiago: notas e indicaciones respetuosamente sometidas a la Ilustre Municipalidad, al Supremo Gobierno y al Congreso Nacional*. [visible en internet: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-86624.html>].