



Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

EL TELETRABAJO EN CHILE

Análisis crítico del derecho a desconexión digital y los derechos colectivos en la
ley N° 21.220

**Memoria para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y
Sociales**

CARLOS ALBERTO BASTIAS URRUTIA

MARIANA PAZ NEIRA TOBAR

Profesores guía:

Roberto Andrés Cerón Reyes

Lucía Liliana Planet Sepúlveda

Santiago de Chile

2021

TABLA DE CONTENIDOS

ABREVIATURAS	4
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I	8
EL TELETRABAJO	8
1. Concepto del teletrabajo	8
2. Desarrollo de la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo en Chile 11	
3. Elementos que tipifican al teletrabajo en la ley N° 21.220	15
1.1. Servicios personales	15
1.2. Servicios remunerados	15
1.3. Servicios bajo subordinación	16
CAPÍTULO II	19
EL DERECHO A DESCONEXIÓN EN EL TELETRABAJO	19
Análisis del derecho a desconexión en la ley N° 21.220 a la luz de la regulación de España y Francia	21
1.1. Norma de reconocimiento	21
1.2. Sujetos del derecho a desconexión	23
1.2.1. Trabajador	23
1.2.2. Empleador	26
1.2.3. Ámbito de aplicación	29
1.3. Contenido	31

CAPÍTULO III	37
LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TELETRABAJADORES	37
Análisis de los derechos colectivos de la ley N° 21.220 a la luz de la regulación de España y Francia.....	37
1.1. Principio de igualdad de trato.....	37
1.2. Los derechos colectivos de los teletrabajadores	43
1.2.1. El derecho colectivo de sindicación	44
1.2.2. Los derechos colectivos de negociación colectiva y huelga	47
CONCLUSIONES	52
BIBLIOGRAFÍA	57

ABREVIATURAS

- AMET: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
- CT: Código del Trabajo de Chile.
- CTF: Código del Trabajo de Francia.
- CPR: Constitución Política de la República de Chile.
- DT: Dirección del Trabajo de Chile.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- Ley de trabajo a distancia de España: ley 10/2021, de 10 de julio, de trabajo a distancia.
- STC: Sentencia del Tribunal Constitucional de Chile.
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo de España.
- STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de España.
- TC: Tribunal Constitucional de Chile.
- TICs: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

INTRODUCCIÓN

El avance de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones es un fenómeno transversal que desde sus inicios ha evolucionado con una rapidez inesperada, y que incide en la mayoría de los aspectos de la vida diaria de las personas; uno de ellos es la relación laboral, donde progresivamente se han comenzado a utilizar las TICs para realizar actividades laborales y para reportar aquellas que se ejecutan fuera del centro de trabajo.

El fenómeno recién descrito motivó que, en el año 2018, ingresara a tramitación en el Congreso, un proyecto de ley cuya finalidad era modificar el CT para incorporar al teletrabajo como una modalidad de contratación laboral especial.

Este proyecto de ley, después de estar prácticamente paralizado por más de dos años, concluyó súbitamente el año 2020 con la promulgación de la ley N° 21.220, que incorporó el trabajo a distancia y el teletrabajo, como medida de urgencia para atender las necesidades de protección del empleo originadas por la pandemia del COVID-19.

En consecuencia, la institución del teletrabajo fue introducida en nuestro ordenamiento de manera precipitada, lo cual ha exigido que tanto empleadores como trabajadores se adecúen rápidamente a esta situación imprevista. Lo anterior implica un proceso de adaptación que podría generar situaciones conflictivas entre los actores laborales en variados aspectos, por ejemplo, en materia de derecho a desconexión y en el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

Por un lado, el derecho a desconexión fue consagrado en términos en que solo es aplicable a teletrabajadores y trabajadores a distancia del sector privado excluidos de la limitación de jornada o que distribuyan libremente su horario, ignorando a los demás trabajadores, asimismo no regula aspectos relevantes como, por ejemplo, los procedimientos para definir las modalidades de ejercicio de este derecho, además de los instrumentos en que se determinen los medios y medidas adecuadas que garanticen su ejercicio, cuya omisión repercute negativamente en la eficacia del mismo. Por otro lado, los derechos colectivos únicamente fueron mencionados por la ley, sin detallar los mecanismos precisos para que los teletrabajadores los ejerzan efectiva y eficazmente.

En este sentido, creemos que el teletrabajo es una figura jurídico-laboral que debe fortalecerse no solo por los beneficios que podría generar, sino que también porque es una forma de organización de las relaciones laborales con perspectiva de permanencia. En definitiva, en un mundo cada vez más tecnologizado, la incorporación del teletrabajo puede significar múltiples beneficios, tanto para empleadores –reducción de costos y aumento en la productividad– como para trabajadores –flexibilidad horaria, reducción de gastos, conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral–.

En este contexto, el objetivo general de la presente investigación es realizar un análisis crítico de la ley N° 21.220, que incorporó el trabajo a distancia y el teletrabajo al CT, particularmente la regulación del derecho a desconexión y el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. La hipótesis de trabajo supone que la regulación actual de estos derechos es insuficiente.

A tono con lo anterior, el primer objetivo específico, el cual se concreta en el capítulo uno, consiste en abordar la figura del teletrabajo. Para ello conceptualizaremos esta figura, luego describiremos brevemente el desarrollo de la regulación del trabajo a distancia y de la figura del teletrabajo en Chile. Finalmente, identificaremos y explicaremos los elementos que tipifican al teletrabajo.

Como segundo y tercer objetivo específico, que se materializarán en los capítulos dos y tres, analizaremos críticamente la regulación del derecho a desconexión y la regulación de los derechos colectivos de los teletrabajadores en la ley N° 21.220, respectivamente. Todo ello a la luz de la regulación de España y Francia sobre estas materias, para identificar similitudes y diferencias.

Finalmente, se detallan las conclusiones de rigor.

CAPÍTULO I

EL TELETRABAJO

El avanzado desarrollo de las TICs ha revolucionado las relaciones entre los individuos y las empresas, especialmente, en el ámbito laboral, a tal punto que aquellas han iniciado un proceso de transformación de la organización del trabajo, donde una de sus principales manifestaciones es la contratación laboral especial denominada “teletrabajo”¹.

1. Concepto del teletrabajo

En el año 1973 se utilizó, por primera vez, el vocablo “teletrabajo” por Jack Nilles –aunque, en rigor, se ha dicho que esta figura surgió en la década de los 60²–, quien acuñó el concepto de *telecommuting*, que se refiere a “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”³. Es decir, en un primer momento, se concibió a esta modalidad como una actividad que se realizaba en el domicilio a través de medios tecnológicos.

¹ “Es así como se ha ido incorporando en las organizaciones el teletrabajo como una modalidad que está incidiendo de manera importante en las formas de organizar y planificar los sistemas de trabajo y estructura de la organización en muchos países del mundo”. SALAZAR CONCHA, C y PACHECO CARO, L. (2006). Teletrabajo en Chile: el caso de la asociación chilena de empresas de tecnologías de información, ACTI. *Revista Ingeniería Informática*. (13), p. 1. Recuperado de <http://inf.udec.cl/~revista/ediciones/edicion13/articulo%2013-1.pdf> [Consultado: 14 de junio del 2021].

² RUBIO GONZÁLEZ, R. (2010). La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. *Revista de Geografía Norte Grande*. (45), p. 122. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34022010000100008 [Consultado: 14 de junio del 2021].

³ NILLES, J., 1973. *The Telecommunications-transportation tradeoff. Options for Tomorrow and Today*. California: Jada Internacional, p. 16.

Luego, “los autores Gray, Hodson y Gordon, definieron al teletrabajo como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. [...] que implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”⁴.

De esta última definición se desprende que, por una parte, se concibe a esta modalidad como una forma flexible de organizar el trabajo porque permite desarrollar la actividad parcialmente en el centro de trabajo y parcialmente en el hogar o en cualquier otro espacio⁵ y, por otra parte, se incorpora a las TICs como medios esenciales para que el trabajador desarrolle su actividad y mantenga la comunicación con su empleador.

En esta misma línea, tanto la OIT como el AMET elaboraron definiciones del teletrabajo. Por una parte, la OIT en su informe de investigación estableció que el teletrabajo puede ser definido como “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”⁶. Por otra parte, el AMET lo definió como una “forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato de trabajo o

⁴ BELZUNEGUI ERASO, A. (2001). *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo* (tesis doctoral). Barcelona: Universitat Rovira i Virgili, p. 33.

⁵ Raymond Marin Lemesle agrega “tiene que ser realizada por una persona o grupo de personas asalariadas, que dependen de uno o varios empresarios, desde su domicilio, residencia o telelocal, con una distancia de al menos 4 kilómetros en relación con la sede operativa de la empresa y con una actividad que requiere un sistema organizado mediante las telecomunicaciones”. MARIN LEMESLE R., (1996). Paris: Le teletravail, Presses Univeresitaires de France, p. 14.

⁶ OIT, (2019a). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, p. 1. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm [Consultado: 14 de junio del 2021].

de una relación laboral, en la que un trabajo [...] se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”⁷.

A partir de las definiciones expuestas se desprenden dos requisitos copulativos del teletrabajo: el elemento locativo y el elemento comunicativo⁸.

El primer elemento implica que el teletrabajador presta sus servicios en un lugar ajeno a la empresa que no puede ser indicado ni habilitado por el empleador donde, en consecuencia, es imposible para el empresario observar directamente cómo el teletrabajador ejecuta sus labores⁹. Mientras que el segundo elemento corresponde al modo en que el teletrabajador presta sus servicios los que deben realizarse o reportarse mediante las TICs¹⁰.

Estos elementos fueron incorporados en el artículo 152 quáter G incisos 2° y 3° de la ley N° 21.220, el cual, a partir de la definición del trabajo a distancia, agrega el elemento comunicativo para conceptualizar al teletrabajo:

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

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

⁷ Véase en: <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Esta definición es la más utilizada por la jurisprudencia española. En STS 2613/1995, de 2 de abril se diferencia el contrato de trabajo del de arrendamiento de servicios, y en la STSJ de Madrid 469/1999 de 30 de septiembre ya apunta la existencia de una relación laboral especial como consecuencia de las nuevas tecnologías.

⁸ LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías*. Chile: Editorial Der Ediciones, pp. 121-122. En el mismo sentido MELLA CABRERA, P. (2020). El trabajo a distancia y el teletrabajo, una modalidad o contratación especial. Análisis de la ley N° 21.220 de 26 de marzo de 2020. En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTÍN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile. p. 227.

⁹ SACO BARRIOS, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho Pontificia Universidad Católica de Perú*. (60), p. 332. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954> [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹⁰ LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *op. cit.*, pp. 120-122.

De esta forma, la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones en la ejecución del teletrabajo¹¹ es el elemento que lo diferencia del trabajo a distancia, constatándose así la existencia de una relación género-especie entre ambas figuras¹².

2. Desarrollo de la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo en Chile

A nivel nacional, el trabajo a domicilio se reguló por primera vez en el CT del año 1931, el cual consideró a esta modalidad como una especie de contrato de trabajo¹³.

Respecto a esta figura se establecieron diversas normas protectoras, entre las que destacan el artículo 59 del referido CT del año 1931, que fijó un salario mínimo para este tipo de contrato, libre de reducciones por concepto de retribuciones a empresarios o subempresarios¹⁴ y los artículos 53 y 54 del mismo cuerpo legal que exigían al patrón documentos necesarios para que el Estado ejerciera un control efectivo sobre la relación establecida a propósito de esta modalidad de trabajo¹⁵. Por

¹¹ MORALES VARAS, G. y ROMANIK FONCEA, K. (2011). Una Mirada a la Figura del Teletrabajo. *Informe de Actualidad Laboral N° 1*. Santiago, Chile. p. 18. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-100016_archivo_01.pdf [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹² PINTO SARMIENTO, Y. (2020). El derecho de desconexión en el teletrabajo y salud laboral en tiempos de pandemia. Derecho del Trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile. En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTIN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile, p. 240.

¹³ DFL N° 178 de 1931, artículo 52º: "Las disposiciones del presente párrafo regirán, sin perjuicio de las disposiciones generales sobre Contrato de Trabajo, en lo que fueren compatibles, para las personas que habitual o profesionalmente ejecuten trabajos en sus domicilios, sea por cuenta propia o ajena.

¹⁴ DFL N° 178 de 1931, artículo 55.

¹⁵ Reglamento que complementa al CT de 1931, Decreto N° 273 de 1946 artículo 10.

tanto, es manifiesta la relevancia de las condiciones en las que el trabajador prestaba sus servicios e incluso el Estado tenía un rol preponderante al intervenir, tanto en la inspección del cumplimiento de la ley como en la ejecución misma del contrato¹⁶.

Durante más de 50 años la legislación nacional consideró que el trabajo a domicilio establecía una relación de carácter laboral¹⁷, no obstante, este paradigma cambió en el año 1981 con la formalización del modelo normativo del Plan Laboral del Gobierno Militar, que se caracterizó por limitar y desregularizar las relaciones laborales en sus aspectos básicos, con el objetivo de flexibilizar el derecho individual del trabajo¹⁸.

En este contexto, por disposición de la ley N° 18.018 se estableció expresamente que los servicios prestados en el propio hogar del trabajador no dan origen al contrato de trabajo; de esta manera, se excluyó el trabajo a domicilio de la ley laboral¹⁹. Es decir, en Chile el trabajo a distancia pasó de tener una regulación laboral propiamente tal, a ser incluido en el régimen de contratos de prestación de servicios civiles²⁰.

En el año 1987 se dictó el nuevo CT que, pese a modificar la redacción literal de la norma de exclusión, tuvo el mismo resultado. Esto se debe a que se estableció

¹⁶ THAYER ARTEAGA, W. (1994). *Orígenes, Evolución y Perspectivas del Derecho Laboral Chileno. Estudios Públicos*. p. 227. Recuperado de <https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/1266/2113> [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹⁷ RODRÍGUEZ ROJAS, M. (2010). *La Inspección General del Trabajo: El surgimiento de la fiscalización laboral 1924-1934*. Santiago, Chile, p. 100. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97598_recurso_1.pdf [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹⁸ VILLAVICENCIA VEGA, R. (2019). Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. *Revista de Derecho*. 32(2), p. 151. Recuperado de <http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/5950> [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹⁹ Ley 18.018 artículo 1 N° 6: “Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata.”

²⁰ HENRÍQUEZ, H., RIQUELME, V. y UGARTE J. (2001). ¿Un nuevo trabajo a domicilio? *Proposiciones*, (32), p. 111-112. Recuperado de <https://2021.sitiosur.cl/detalle-de-la-publicacion/?un-nuevo-trabajo-a-domicilio> [Consultado: 14 de junio del 2021].

que la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a domicilio no hace presumir la existencia de un contrato de trabajo²¹.

Luego, el gobierno de Patricio Aylwin incluyó en sus proyectos de reforma laboral el restablecimiento del trabajo a domicilio como trabajo dependiente. Sin embargo, solo se realizó una pequeña modificación²² que establecía que el propio trabajador a domicilio debía probar la existencia del contrato de trabajo con su empleador a través de un juicio.

La modificación mencionada fue derogada el año 2001 por la ley N° 19.759, quedando amparado el trabajador por la presunción genérica del artículo 8 del CT, es decir, se facilitó la prueba de la relación laboral para el trabajador a domicilio. Además, en esta misma ley se modificó el artículo 22 del CT en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, de manera que se otorgó un reconocimiento innominado al teletrabajo²³. En efecto, se agregó un inciso final que excluyó de la limitación de jornada a los trabajadores contratados que prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

²¹ Ley N° 18.620, artículo 8 incisos 2° y 3°: “Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo. Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata”.

²² Ley, N° 19.250 artículo 1° N° 2: “No hacen presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que lo realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata”.

²³ MELIS VALENCIA, C. (2020). El teletrabajo y su implementación con ocasión de la crisis sanitaria: Reglas permanentes para un escenario de contingencia. En DOMÍNGUEZ MONTROYA, A. y ROSAS BERTÍN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile, p. 185.

Sin embargo, esta regulación fue mínima e insuficiente para la figura del teletrabajo²⁴ y a medida que se masificaba la utilización de las TICs para realizar actividades laborales se tornaba necesario adecuar la legislación nacional en esta materia²⁵. Por lo anterior, el 8 de agosto del año 2018 el Presidente de la República, Sebastián Piñera, envió un mensaje a la Cámara de Diputados, sometiendo a su consideración un proyecto de ley para modificar el CT en materia de trabajo a distancia.

Este proyecto de ley estuvo paralizado hasta el 17 de marzo del año 2020, fecha en que el Ejecutivo emitió el mensaje N° 14-368 para hacer presente la urgencia de discusión inmediata del proyecto de ley, debido a la emergencia sanitaria que afecta al mundo y al país, para “permitir que la prestación de servicios del trabajador se realice fuera de las instalaciones de la empresa mediante las modalidades de contrato de trabajo a distancia o teletrabajo”²⁶.

Finalmente, la ley N° 21.220 que modificó al CT en materia de teletrabajo y trabajo a distancia fue promulgada el 24 de marzo de 2020 y publicada el 26 de marzo de 2020, texto legal que regula, entre otras materias, el contenido y alcance del teletrabajo²⁷.

²⁴ “Esta anomia normativa a la hora de regular el teletrabajo, suponía evidentes problemas para su implementación, pues habían de aplicarse, a falta de reglas especiales, las generales sobre suscripción y modificación del contrato de trabajo” MELIS VALENCIA, C. *op. cit.* p. 186.

²⁵ Los exsenadores Carlos Bianchi y Pedro Muñoz afirmaron que “el teletrabajo es una figura con características propias, diferentes a las reguladas, en ese entonces, por el CT. Por lo que proponían que su normativa sea especialísima, siendo imperioso legislar las normas necesarias para la protección adecuada de estos nuevos trabajadores.” Boletín 4712-13.

²⁶ Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

²⁷ MELIS VALENCIA, C. *op. cit.* p. 187.

3. Elementos que tipifican al teletrabajo en la ley N° 21.220

El teletrabajo es un contrato especial de trabajo, en consecuencia, reúne todos los elementos típicos del contrato individual de trabajo del artículo 7° del CT que a continuación se indican.

1.1. Servicios personales

En el contrato de trabajo es esencial que el trabajador se comprometa, personal e indelegablemente, a prestar servicios a otro, de manera que no puede ser sustituido o delegar sus funciones²⁸.

En este contexto, el teletrabajo es realizado por una persona física²⁹ que puede ejercer su actividad en un lugar distinto al de la empresa³⁰, ya sea en su domicilio o en algún otro lugar que haya elegido, lo cual no implica que esté facultado para delegar la prestación de los servicios en un tercero, sino que presta sus servicios personalmente.

1.2. Servicios remunerados

En el contrato de trabajo se excluye la gratuidad porque el objeto de la prestación de servicios es el cambio de trabajo por una remuneración³¹. La

²⁸ LIZAMA PORTAL, L. y LIZAMA CASTRO, D. (2019). *Manual de derecho individual del trabajo*. Chile: Editorial Der Ediciones. p. 26.

²⁹ SACO BARRIOS. R. *op. cit.* p. 333.

³⁰ HENRÍQUEZ, H, RIQUELME, V y UGARTE, J. *op. cit.* p. 112.

³¹ LIZAMA PORTAL, L. y LIZAMA CATRO, D., (2019). *Loc. cit.*

remuneración, conforme al artículo 41 del CT, son “las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

En concordancia, pactar la modalidad de teletrabajo no puede significar un menoscabo en la remuneración del teletrabajador, en razón de lo dispuesto en el artículo 152 quáter letra G inciso 1° de la ley N° 21.220. A este respecto, la DT estableció que es menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socioeconómico del trabajador en la empresa, como mayores gastos, disminución de ingreso, etc.³²

A partir de lo expuesto, es claro que la remuneración es esencial en el teletrabajo, y está especialmente protegida por el legislador. En efecto, pactar la modalidad de teletrabajo no admite precarizar las condiciones laborales de los trabajadores, por cuanto la labor y contraprestación debiese ser idéntica sustancialmente respecto de quienes laboren presencialmente³³.

1.3. Servicios bajo subordinación

El legislador no definió expresamente en el Código del Trabajo qué debe entenderse por vínculo de dependencia o subordinación. No obstante, se ha establecido que se relaciona con la posición jurídica que las partes toman en el

³² ORD. 5268/309, de 18 de octubre de 1999.

³³ RODRÍGUEZ REYES, I. (2015). Análisis Jurídico a la Figura del Trabajo a Distancia. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 6(11), p. 86. Recuperado de <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/38213> [Consultado: 14 de junio del 2021].

desarrollo de la relación, en efecto, el empleador asume el control de los servicios mediante el ejercicio de la potestad de dirección, mientras que el trabajador se ubica en una situación de sujeción respecto de este³⁴.

Este elemento se materializa en diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc.³⁵.

En este contexto, a diferencia del contrato de trabajo tradicional, el teletrabajo tiene la particularidad de ser realizado fuera del ámbito de la dirección y el control físico del empresario, pero el trabajo aún se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, es decir, el teletrabajador sigue sujeto a la dependencia técnica y administrativa³⁶. Entonces, subsiste la supervigilancia del empleador sobre el teletrabajador que se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de sus labores.

En consecuencia, es evidente que en el teletrabajo no existe una desaparición total de la subordinación sino más bien un debilitamiento debido a que el trabajador no está físicamente en el centro de trabajo careciendo de un control directo del empleador³⁷.

³⁴ LIZAMA PORTAL, L y LIZAMA CASTRO, D., (2019). *Loc. cit.*

³⁵ ORD. N° 5578 de 3 de noviembre de 2015.

³⁶ LIZAMA PORTAL, L. y LIZAMA CASTRO, D., (2019). *Loc. cit.*

³⁷ SACO BARRIOS, R. *op. cit.* p. 345.

Por ello, en el artículo 152 quáter K de la ley N° 21.220³⁸ se establece que se deben estipular los mecanismos de supervisión y control que utilizará el empleador, a propósito de ello la DT en el Dictamen N° 1389/7, de 8 abril de 2020, estableció que los mecanismos señalados pueden estar orientados a “(i) ejercer una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores, o bien (ii) ejercer fiscalización superior inmediata a través de medios tecnológicos”.³⁹ Lo anterior siempre con respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, por lo que los mecanismos empleados deben ser proporcionales e informados previamente al trabajador. En suma, si bien, el poder de dirección del empresario se matiza por las características propias del teletrabajo, en ningún caso desaparece.

³⁸ El legislador, consciente de la relevancia de este elemento, señaló en el artículo 152 quáter K de la ley N° 21.220 que, además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los teletrabajadores debe contener “4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.”

³⁹ LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *op. cit.*, p. 133.

CAPÍTULO II

EL DERECHO A DESCONEXIÓN EN EL TELETRABAJO

En las relaciones laborales, existen dos aspectos de la vida del trabajador que están en permanente tensión, a saber, por un lado, su vida personal y familiar, y, por el otro, su vida laboral⁴⁰. El conflicto recién descrito se solucionó con una eficacia relativa, estableciendo límites claros en relación con el lugar y el tiempo de trabajo⁴¹ hasta la irrupción de las TICs en las relaciones laborales. La causa de ello es que los dispositivos electrónicos posibilitan el acceso continuo de los trabajadores a las herramientas de trabajo creándose así las condiciones idóneas para que estén constantemente conectados con la empresa, a toda hora y en cualquier lugar, lo cual difumina la delimitación impuesta en un principio⁴².

En efecto, los trabajadores están más expuestos a realizar jornadas laborales extensas y trabajar durante los tiempos de descanso⁴³, debido a que es particularmente difícil establecer una diferencia clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso⁴⁴. Esta situación provoca el deterioro de la salud física y psíquica

⁴⁰ AZÓCAR SIMONET, R. (2019). Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral. Temas de la Agenda Pública, 15(119), p. 3. Recuperado de <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/publicacion/serie-temas-de-la-agenda/derecho-a-desconectarse-del-trabajo-una-necesidad-para-conciliar-la-vida-personal-y-laboral/> [Consultado: 14 de junio del 2021].

⁴¹ *Loc. Cit.*

⁴² “Esto porque se favorece la interconectividad digital, dado el acceso directo a una cantidad de información cada vez mayor”. CAMÓS VICTORIA, I. y SIERRA HERRERO, A. (2020). El derecho a desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49 p. 1054. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50492020000100256&script=sci_arttext [Consultado: 14 de junio del 2021].

⁴³ OIT, (2019a). *op. cit.* p. 33.

⁴⁴ AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTÓBAL RONCERO, R. (2017). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a desconexión tecnológica. En Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*, Vol. 2, Madrid: Ministerio de

de los teletrabajadores, lo cual deriva, en buena parte de los casos, en enfermedades profesionales como el “tecnoestrés”⁴⁵.

En este contexto de hiperconexión de los trabajadores⁴⁶, el derecho a desconexión se introduce como una figura clave, no solo para distinguir la jornada laboral y los tiempos de descanso, sino que también para ejercer un verdadero control que garantice el respeto a las horas de descanso.

Este derecho se ha consagrado en los sistemas normativos, implícitamente, como una condición necesaria para el ejercicio del derecho a descanso⁴⁷ ⁴⁸. Sin perjuicio de los anterior, se ha estimado imprescindible regularlo como una categoría autónoma. Así ha ocurrido en España y Francia⁴⁹, y también en Chile. En efecto, la ley N° 21.220 reguló este derecho, para aplicar de forma eficaz determinados límites

Trabajo y Seguridad Social, p. 334. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6277237> [Consultado: 14 de junio del 2021].

⁴⁵ “Es el impacto negativo de las actitudes, pensamientos, comportamientos o fisiología corporal causado-directa o indirectamente por la tecnología.” CUERVO CARABEL, T, ORVIZ MARTINEZ, N., ARCE GARCÍA, S. y FERNÁNDEZ, I. (2018). Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la comunicación: Revisión Bibliográfica a partir de la Web of Science. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(1), p. 19. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000100018 [Consultado: 14 de junio del 2021]. El tecnoestrés es una “adicción psicológica que se produce por el uso continuado de la tecnología en todas sus formas.” Véase: <https://www.achs.cl/portal/trabajadores/Capacitacion/central-de-fichas/Documents/todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-tecnoestres.pdf>.

⁴⁶ En Chile, en el año 2015, un estudio realizado por Randstad arrojó preocupantes porcentajes de hiperconexión de trabajadores chilenos. En efecto, ante la ausencia del derecho a desconexión, se crearon las condiciones para que el 43% de los trabajadores encuestados piense que su empleador espera que esté disponible por teléfono y correo electrónico en las vacaciones y el 53% crea que la empresa confía en que lo haga fuera de las horas regulares de oficina. Véase: <https://www.randstad.cl/sobre-nosotros/noticias/randstad-news/78-de-los-trabajadores-en-chile-no-se-desconecta-de-sus-responsabilidades-laborales-durante-las-vacaciones/>.

⁴⁷ AZÓCAR SIMONET, R. *op. cit.* p.7.

⁴⁸ Consagrado en Tratados Internacionales tales como, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, artículo 24 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, artículo 7 letra d).

⁴⁹ Se ha afirmado que era necesario este reconocimiento, puesto que es un aspecto clave para el “trabajo propio de la era digital, donde las garantías de seguridad y salud solo quedarán fortalecidas con la incorporación de nuevos límites, un cambio de mentalidad y una regulación específica.” PÉREZ CAMPOS, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*. (52) p. 122. Recuperado de <http://www.rcumariacristina.net:8080/ojs/index.php/AJEE/issue/view/13> [Consultado: 14 de junio del 2021].

máximos a las horas de trabajo⁵⁰ y tutelar efectivamente la salud física y moral de los teletrabajadores⁵¹.

Análisis del derecho a desconexión en la ley N° 21.220 a la luz de la regulación de España y Francia

La ley N° 21.220, incluyó el artículo 152 quáter letra J inciso N° 6 que reguló el derecho a desconexión⁵² en los siguientes términos:

“Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de 24 horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores”.

1.1. Norma de reconocimiento

En la legislación chilena se estableció una norma de reconocimiento expreso del derecho a desconexión laboral⁵³ sin ofrecer un concepto que delimite su

⁵⁰ OIT, (2019b). *Trabajar para un futuro más prometedor*, p. 41. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf.

⁵¹ “Una encuesta realizada por la empresa líder de Recursos Humanos Adecco Chile a más de 7.000 trabajadores a nivel nacional, un 28% de los encuestados reconoció tener problemas para conciliar su vida laboral y personal.” Véase: <https://www.eleconomistaamerica.cl/empresas-eAm-chile/noticias/9876094/05/19/Tres-de-cada-10-trabajadores-chilenos-tienen-problemas-para-conciliar-su-vida-laboral-y-personal.html>.

⁵² Precisado por en el dictamen de la DT, ORD. N° 1389/007.

⁵³ SIERRA HERRERO, A. y CERÓN REYES, R. (2020). Algunas aplicaciones del principio de buena fe en la normativa laboral sobre el COVID-19. En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTÍN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile. p. 44.

contenido, tal y como ocurre en países como España y Francia. Ciertamente, tanto el artículo 18 N° 1 de la ley de trabajo a distancia de España, en relación con el artículo 88 N° 1 de la LO 3/2018⁵⁴, como el artículo 55.I.2 de la Loi Travail que introdujo el artículo 2242-8-7⁵⁵ al CTF, que regularon el derecho a desconexión en España y Francia, respectivamente, no incluyeron un concepto definitorio⁵⁶. De esta forma, el derecho a desconexión se caracteriza por ser una figura de concepto abierto.

Una parte de la doctrina estima que esta redacción evidencia *per se* las deficiencias institucionales de este nuevo derecho y su alcance material mermado estructuralmente⁵⁷ y señalan que habría sido conveniente incluir una definición para evitar que se genere confusión y poca certeza conceptual⁵⁸ y así los actores laborales tengan claridad respecto al alcance de este derecho autónomo y sus implicancias. Mientras que la otra parte de la doctrina considera esta característica del derecho a

⁵⁴ Artículo 88 N° 1 de la LO 3/2018 “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”.

⁵⁵ Artículo 2242-8-7 CTF: “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.[...]” “7° las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a desconexión y la puesta en marcha por parte de la empresa de dispositivos de regulación del uso de las herramientas digitales, con vistas a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones, así como la vida personal y familiar. [...]” (Trad.) CIALTI, P. (2017). El derecho a desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. (137), p. 173. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301> [Consultado: 14 de junio del 2021].

⁵⁶ NARANJO COLORADO, L. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, ciencia y Libertad*. 12(2), p. 51. Recuperado de <https://revistas.unilivre.edu.co/index.php/saber/article/view/1531> [Consultado: 14 de junio del 2021].

⁵⁷ ALEMÁN PÁEZ, F. (2017). El derecho a desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail N° 2016-1088. *Estudios* (30), p. 26. Recuperado de http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf [Consultado: 14 de junio del 2021].

⁵⁸ “Pues mientras que los empresarios consideran este derecho como innecesario y un atraso en los procesos de flexibilización laboral, que fomente la competitividad de las empresas. Por el otro, los trabajadores consideran este es un caballo de Troya que introduce una reforma fundamental en los procesos de negociación colectiva, desbordando el límite de validez y aplicación de los convenios de empresa sobre los sectoriales.” NARANJO COLORADO, L. *op. cit.* p. 55.

desconexión como un aporte debido a que permite abarcar tanto la relación jerárquica como el conjunto de las relaciones existentes en las empresas⁵⁹.

Por nuestra parte, y a la luz de la regulación de España y Francia, consideramos acertada la decisión de los legisladores chilenos de no definir el derecho a desconexión de los trabajadores, porque ello dota de cierta flexibilidad a esta figura y, en consecuencia, puede adaptarse a cualquier empresa y tipos de teletrabajo pactado entre los actores laborales.

1.2. Sujetos del derecho a desconexión

1.2.1. Trabajador

En la normativa chilena el derecho a desconexión ampara únicamente a teletrabajadores y trabajadores a distancia⁶⁰ excluidos de la limitación de jornada o que distribuyan libremente su horario del sector privado, pero excluye a los demás trabajadores del sector privado y público, siendo más limitada que la regulación de España y de Francia. Ciertamente, en la regulación de España se reconoce el derecho a desconexión a los trabajadores y empleados públicos en términos expresos y amplios⁶¹, característica que ha sido destacado por la doctrina dado que si se hubiere

⁵⁹ CIALTI, P. *op. cit.* p. 181.

⁶⁰ Se incluye a trabajadores a distancia conforme lo señala el profesor Luis Lizama “En el caso que las partes hubiesen pactado que el trabajador a distancia estará eximido de la limitación de jornada laboral según el inciso segundo del artículo 22 del CdT, aunque el inciso sexto del artículo 152 quáter J del CdT no lo indique explícitamente, también tendrá derecho a tiempo de desconexión” LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *op. cit.*, pp. 108-109.

⁶¹ Artículo 18 N° 1 de la ley de trabajo a distancia de España “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a desconexión digital”. En relación a este precepto se ha afirmado que como “selecciona dentro de su ámbito subjetivo de aplicación a los “trabajadores y los empleados públicos”, sin precisar el régimen en el que éstos prestan servicios, [...] merece ser comprendido de manera amplia”. REQUENA MONTES, O. (2020). Derecho a desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex*

citado exclusivamente a “los trabajadores” probablemente existirían mayores problemas a la hora de extender este derecho a los empleados públicos⁶², por cuanto a ambos actores laborales se les aplican distintos Estatutos. Por su parte, el CTF no especifica a qué trabajadores ampara el derecho a desconexión⁶³ de modo que se les reconoce ampliamente este derecho.⁶⁴

En ese marco, es manifiesto que la legislación chilena otorga a esta figura un alcance restringido y deja en absoluta indefensión a un gran sector de trabajadores que realizan o realizarán eventualmente sus labores bajo esta modalidad⁶⁵.

Lo anterior disminuye la eficacia del derecho a desconexión para lograr el objetivo de regular la utilización de las TICs en las relaciones laborales para que los trabajadores puedan conciliar la vida laboral, personal y familiar⁶⁶. Sobre este punto la doctrina señala que el derecho a desconexión debe proteger a todos los trabajadores dado que solo mediante nuevos límites, un cambio de mentalidad y una regulación específica se fortalecerán las garantías de seguridad y salud laborales⁶⁷.

Tratándose de la regulación chilena, ciertos autores consideran que habría sido acertado contemplar este derecho para toda clase de trabajadores, sean o no

Social: Revista De Derechos Sociales, 10(2), pp. 545 y 546. Recuperado de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5076 [Consultado: 14 de junio del 2021].

⁶² TALÉNS VISCONTI, E. (2019). El derecho a desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*. (17), p. 157. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213> [Consultado: 14 de junio del 2021].

⁶³ Artículo 2242-8-7 del CTF “7° las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a desconexión”

⁶⁴ LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *op. cit.* p. 138.

⁶⁵ PINTO SARMIENTO, Y. *op cit.* p. 257.

⁶⁶ Una de las principales ventajas del teletrabajo es que le permite al teletrabajador conciliar la vida familiar y social con el trabajo, considerando que ambos son esenciales para su calidad de vida. FANTINI, A. (2013). Teletrabajo, una beneficiosa realidad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. (35) p. 8. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5411980> [Consultado: 14 de junio del 2021]. En el mismo sentido, Mensaje N° 071-366 del proyecto de ley que modifica el CT en materia de trabajo a distancia.

⁶⁷ PÉREZ CAMPOS, A. *Loc. cit.*

teletrabajadores -o trabajadores a distancia-, sean o no teletrabajadores excluidos de la limitación de la jornada de trabajo⁶⁸. Además, estiman que este vacío no sería del todo insalvable considerando el principio de buena fe, puesto que el reconocimiento legal del derecho a desconexión viene a ser, más bien, un reforzamiento del derecho a descanso que está siendo trastocado por las TICs en diferentes empleos y, justamente, una de las manifestaciones del principio recién citado, desde la perspectiva del empleador, consiste en la protección de la salud física y psíquica de sus trabajadores, y sería contrario a este deber no respetar el ejercicio cabal de los descansos laborales⁶⁹.

Cabe destacar, respecto a esta materia, que desde el año 2017 está en tramitación un proyecto de ley⁷⁰ cuyo objetivo es modificar el CT y el Estatuto Administrativo para establecer el derecho a desconexión digital de trabajadores de los sectores públicos y privados. Si es promulgada esta ley, en los términos en que fue propuesta, el problema identificado en este apartado será solucionado porque el derecho a desconexión será tan extenso como para proteger, incluso, a los trabajadores a honorarios⁷¹. Consideramos que esta solución es la más adecuada a la luz de la regulación de España y Francia, puesto que el precepto estaría redactado en términos expresamente amplios y no limitados como en la ley N° 21.220 lo que desde luego otorga certeza jurídica a los actores laborales acerca de la extensión del mentado derecho.

⁶⁸ SIERRA HERRERO, A. y CERÓN REYES, R. *op. cit.* p 46.

⁶⁹ *Loc. Cit.*

⁷⁰ Boletín 12.284-13.

⁷¹ Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, recaído en los proyectos de ley refundidos que modifican el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo para establecer el derecho a desconexión digital de los trabajadores y Oficio N° 15.154.

1.2.2. Empleador

En la ley N° 21.220⁷², se estableció, como contrapartida al derecho a desconexión de los trabajadores, la obligación del empleador de respetarlo garantizando el tiempo en que los trabajadores no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. La redacción de la norma no prohíbe que el empleador remita comunicaciones al trabajador durante el tiempo de desconexión⁷³ sino que consagra un derecho del trabajador a no responder durante ese tiempo⁷⁴.

En esta materia, nuestra redacción tiene una leve similitud con la francesa donde igualmente el empleador tiene el deber de garantizar el respeto de los tiempos de descanso y vacaciones del trabajador, así como la vida personal y familiar⁷⁵, de este modo, la doctrina afirma que ambas regulaciones atribuyen a los trabajadores un derecho de inversión y reversión, y el concepto “respeto” se sitúa como un exhorto normativo de auto-contención y retraimiento empresarial⁷⁶.

Conforme a lo expuesto, en los tiempos de descanso el empleador no puede comunicarse (por ningún medio) con los trabajadores por el “respeto” que exige la norma, no obstante, si decide hacerlo, la legislación francesa no contempla un

⁷² ley N° 21.220 artículo 152 quáter letra J inciso N° 6 [...] el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. [...] Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores”.

⁷³ LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *op. cit.* p.107.

⁷⁴ SIERRA HERRERO, A y CERÓN REYES, R. *op. cit.* p. 47

⁷⁵ Artículo 2242-8-7 del CTF “7° las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a desconexión y la puesta en marcha por parte de la empresa de dispositivos de regulación del uso de las herramientas digitales, con vistas a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones, así como la vida personal y familiar.”

⁷⁶ ALEMÁN PÁEZ, F. *op. cit.* p. 27.

derecho correlativo del trabajador a no responder, como si lo hace explícitamente la ley N° 21.220, que preceptúa que el trabajador puede negarse a recibir la comunicación del empleador u omitirla, rechazar el encargo formulado o evadirlo, o bien incumplir la orden o ignorarla sin que esas acciones u omisiones impliquen sanciones disciplinarias o el despido por causal de caducidad⁷⁷.

Por su parte, la ley española fue más allá al establecer, en el artículo 18 de la ley de trabajo a distancia, una definición del deber empresarial de garantizar la desconexión que implica, en específico, limitar el uso de las TICs empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables⁷⁸. Esta mención es calificada por la doctrina de España y Francia como necesaria para promover y acentuar, el compromiso del empleador en la materia⁷⁹ y evitar que los trabajadores se expongan a situaciones en las que sientan miedo de impugnar individualmente la vulneración de este derecho⁸⁰.

⁷⁷ LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *op. cit.* p. 140.

⁷⁸ Artículo 18 N° 1 de la ley de trabajo a distancia de España “El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”. No analizaremos en profundidad esta regulación porque no establece nada nuevo respecto a lo ya regulado en el artículo 88 de la LO 3/2018, solo cabe destacar que se define en qué consiste este deber empresarial. SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN UGT. (2020). La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia: Entorno, exposición y análisis. *Estudios*, (6), pp. 34-35. Recuperado de https://ugtficabcn.cat/calaix/documentacio/teletreball/La_nueva_regulacion_del_teletrabajo.pdf [Consultado: 14 de junio del 2021].

⁷⁹ CIALTI, P. *op. cit.* p. 177.

⁸⁰ TALÉNS VISCONTI, E. *op. cit.* p. 159.

Pese a lo destacable de la redacción chilena⁸¹ — al establecerse expresamente el deber del empleador de no requerir al teletrabajador en días de descanso, permisos y feriados anuales — estimamos que ello es insuficiente y en caso de una eventual modificación legal se debería seguir el ejemplo de la legislación de España. El fundamento de ello es que, para que el derecho a desconexión sea efectivo, se requeriría no solo que no exista la obligación del trabajador de responder, sino que además la obligación del empleador de no enviar comunicaciones fuera de la jornada de trabajo y ello sería posible al aplicar obligatoriamente procedimientos y dispositivos que en los hechos limiten el uso de comunicaciones digitales fuera de la jornada laboral⁸². Es decir, la obligación de no requerir al trabajador fuera de la jornada laboral y en sus días de descanso, permisos o feriado anual debe ir acompañada de una limitación al uso de las TICs durante los períodos de descanso, ya sea por la limitación de la jornada, ya sea por los otros límites que la normativa legal o convencional establezca, por ejemplo, la instalación de programas que bloquee automáticamente correos enviados al trabajador en tiempos de descanso o la suspensión de los servidores de la empresa durante el mismo período.

⁸¹ ley N° 21.220 artículo 152 quáter letra J inciso N° 6 “[...] el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. [...] Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores”.

⁸² SIERRA HERRERO, A y CERÓN REYES, R. op cit. p. 47-48.

1.2.3. Ámbito de aplicación

Los teletrabajadores con exclusión de limitación de jornada o que distribuyan libremente su horario, tienen al menos 12 horas continuas de tiempo de desconexión dentro de 24 horas⁸³. Durante la tramitación de la ley N° 21.220, el tiempo de desconexión fue un tema especialmente discutido, porque la jornada de trabajo no debe exceder ni vulnerar las 45 horas semanales, de lo contrario se produciría una contradicción entre la compatibilización del trabajo con la saludable vida familiar y personal⁸⁴

Pese a que se aconsejó a los honorables que respetaran los límites máximos de la jornada diaria y semanal para los teletrabajadores⁸⁵, igualmente, dentro de 24 horas se garantiza únicamente un tiempo de desconexión de 12 horas para los teletrabajadores con exclusión de limitación de jornada o que distribuyan libremente su horario⁸⁶.

En concordancia con lo anterior, es menester señalar que el tiempo de desconexión es una de las estipulaciones esenciales del contrato especial de teletrabajo es el tiempo de desconexión y en la negociación de esta cláusula solo participa el empleador y el trabajador⁸⁷, por lo que se podría excluir al trabajador de

⁸³ MELIS VALENCIA, C. *op. cit.* p.189

⁸⁴ Presidenta del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas, Claudia Muñoz Ramírez. Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

⁸⁵ Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT, Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

⁸⁶ ROJAS MIÑO, I., (3 de agosto de 2020). Jurista de la UTalca explica por qué la ley de Teletrabajo debe ser revisada. *Agenda de Prensa*. <https://www.adprensa.cl/cronica/jurista-de-la-utalca-explica-por-que-la-ley-de-teletrabajo-debe-ser-revisada/> [Consultado: 14 de junio del 2021].

⁸⁷ ley N° 21.220 artículo 152 quáter K N° 6 “Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente: 6. El tiempo de desconexión.”

la limitación de jornada por la suscripción de un acuerdo individual que, en la generalidad de los casos, no resguardan adecuadamente los derechos del trabajador porque no hay igualdad entre las partes⁸⁸. En consecuencia, se dejó abierta la posibilidad de que el empleador requiera al teletrabajador diariamente al menos en un lapso de 12 horas,⁸⁹ en un horario acordado que puede ser abusivo, siendo ineficaz este derecho para cumplir el objetivo de conciliar la vida personal y familiar con la vida laboral del trabajador.

En este aspecto, nuestra legislación difiere de la española⁹⁰ y francesa⁹¹, donde el tiempo de desconexión no se define en relación a una cantidad de horas, sino que ello es materia de negociación y de acuerdos colectivos entre la empresa y los representantes de los trabajadores porque ese es el ámbito más idóneo para la fijación de instrumentos o herramientas concretas de garantía para la efectividad de este derecho⁹², dado que por su intervención se obtienen mejores beneficios y

⁸⁸ PINTO SARMIENTO, Y. *op. cit.* p. 257.

⁸⁹ “De forma alguna puede entenderse que las restantes 12 horas deben ser trabajadas [...] esta modalidad no se encuadra en los casos de jornadas legales mayores. Lo anterior solo constituye una regla para conciliar la libertad que tiene el trabajador para optar por una jornada presencial y una fuera del centro de trabajo, como también en caso de elegir los lugares desde donde se pueden prestar los servicios” MELLA CABRERA, P. *op. cit.* p. 222.

⁹⁰ Artículo 18 N° 2 de la ley de trabajo a distancia de España.: “La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.

⁹¹ Artículo 2242-8-7 del CTF “7° las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a desconexión y la puesta en marcha por parte de la empresa de dispositivos de regulación del uso de las herramientas digitales, con vistas a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y de vacaciones, así como la vida personal y familiar. 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 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”.

⁹² MARTÍN MUÑOZ, M. (2019). Tiempo de Trabajo y Desconexión Digital. En GONZÁLEZ ORTEGA, S. (coord.) *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, p. 348. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/congreso/edicion/11727> [Consultado: 14 de junio del 2021].

reconocimiento al derecho a desconexión, por ello nuestro ordenamiento debería seguir su ejemplo en una eventual modificación legal⁹³.

1.3. Contenido

Nuestro ordenamiento laboral se limita a reconocer el derecho a desconexión⁹⁴, asimismo establece un tiempo de desconexión al teletrabajador eximido de la limitación y consagra al tiempo de trabajo como una estipulación del contrato de trabajo de trabajadores a distancia y teletrabajadores⁹⁵, por consiguiente, no menciona los procedimientos para definir las modalidades de ejercicio del mentado derecho y los instrumentos en que se determinarán los medios y medidas adecuadas para garantizar su ejercicio.

En contraste, las legislaciones de España⁹⁶ y Francia⁹⁷ con el objetivo de otorgarle flexibilidad a este derecho y hacerlo adaptable a las diferentes modalidades

⁹³ PINTO SARMIENTO, Y. *op cit.* p. 257.

⁹⁴ ley N° 21.220, artículo 152 quáter letra J inciso N° 6: “Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de 24 horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores”.

⁹⁵ ley N° 21.220 artículo 152 quáter K N° 6 “Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente: 6. El tiempo de desconexión.”

⁹⁶ Artículo 18 N° 2 de la ley de trabajo a distancia de España: “La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”.

⁹⁷ Artículo 2242-8-7 del CTF “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

de trabajo, establecen que las modalidades de ejercicio del derecho a desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática se definirá previa audiencia de los representantes de los trabajadores, para luego, definir los elementos recién mencionados, ya sea en una política interna dirigida a trabajadores y directivos –en el caso de España – ya sea en un acuerdo con los representantes o, en su defecto, en una carta⁹⁸ –en el caso de Francia. Entonces, el empleador tiene un rol central en ambas regulaciones por cuanto le corresponde desempeñar la labor de materializar las particularidades del derecho a desconexión en una política interna o en una carta⁹⁹.

En la normativa de Francia no se precisó a qué tipo de trabajadores ampara el derecho a desconexión, en contraposición, la regulación de España enfatiza que, en particular, se preservará el derecho a desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculada al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Cabe señalar que, en la regulación de España no se impuso un deber de negociar los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio de este derecho ni las sanciones concretas aplicables a las empresas que incumplan la obligación de

raisonnable des outils numériques”. “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 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”. (Trad.) CIALTI, P. *op. cit.* p. 173.

⁹⁸ La carta debe ser entendida como un documento que puede tener fuerza vinculante para las partes si se concibe como un anexo al reglamento interior que obliga, entre otras cuestiones, a dar contenido a este derecho, respetarlo, establecer instrumentos que lo garanticen y cauces para su reclamación. CAMÓS VICTORIA, I. y SIERRA HERRERO, A. *op. cit.* p. 1060.

⁹⁹ CIALTI, P. *op. cit.* p. 175.

elaborar las políticas internas¹⁰⁰, sino que esta negociación es una mera facultad, lo que pone en duda la efectividad práctica de este derecho¹⁰¹. Una situación similar se evidencia en la regulación de Francia, puesto que no necesariamente en el acuerdo colectivo se regularán estas materias, sino que puede quedar plasmado en una carta luego de escuchar a los representantes de los trabajadores sin necesidad de acoger sus sugerencias, es decir, el artículo está redactado de manera que es prescindible adoptar acuerdos con los representantes de los trabajadores en una materia tan relevante.¹⁰²

En relación con lo expuesto, tanto la doctrina española como la francesa sugieren que habría sido muy recomendable la fijación de normas mínimas aplicables, incluso, subsidiariamente en caso de que no existan pactos colectivos,¹⁰³ para así evitar que la efectividad de este derecho quede condicionada a la previsión convencional.

En este contexto, es posible concluir que, en España y Francia, se concibió el diálogo entre los actores laborales como es una herramienta relevante para la efectividad del derecho a desconexión digital¹⁰⁴, pero no determinante, puesto que a falta de acuerdo aplican las políticas que el empleador determina unilateralmente. La interacción señalada se debe dar a través de los sindicatos o representantes de los

¹⁰⁰ SERRANO ARGÜESO, M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, 2, p. 18. Recuperado de <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/361269> [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹⁰¹ MARTÍN MUÑOZ, M. *op. cit.* p. 347.

¹⁰² “Como se aprecia, la falta de un acuerdo en la negociación colectiva necesariamente deviene en un instrumento unilateral del empresario” CAMÓS VICTORIA, I. y SIERRA HERRERO, A. *Loc. cit.*

¹⁰³ MARTÍN MUÑOZ, M. *op. cit.* p. 349.

¹⁰⁴ AZOCAR SIMONET, R. *op. cit.* p. 17.

trabajadores y esta cuestión esencial se omite en la ley N° 21.220¹⁰⁵, la cual solo se limita a establecer que el tiempo de desconexión es una estipulación en el contrato de trabajo de trabajadores a distancia y teletrabajadores y dada la asimetría en la relación entre empleador y trabajador es difícil concebir un acuerdo que resguarde adecuadamente los derechos de este último¹⁰⁶.

En esta misma línea, una de las mayores preocupaciones durante la tramitación de la ley N° 21.220, eran los mecanismos para garantizar el cumplimiento del derecho a desconexión, incluso, Humberto Villasmil Prieto, Especialista en Normas Internacionales, propuso seguir a Francia para que cada empresa regule la forma de asegurar el derecho a desconexión¹⁰⁷. No obstante, esta recomendación no fue acogida y no se exige un mecanismo de control idóneo para prevenir la extralimitación de la jornada laboral y tampoco hay sanciones específicas ante la infracción a este derecho¹⁰⁸.

En cuanto a las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que eviten el riesgo de fatiga informática, el artículo 152 quáter letra N de la ley N° 21.220, estableció que el empleador está obligado a informar por escrito al teletrabajador sobre los riesgos que

¹⁰⁵ “En Chile la legislación no permite espacio alguno a la negociación colectiva” MARZI, D. (2020). Teletrabajo y garantía de derechos: los caminos opuestos de Chile y España. <https://rhmanagement.cl/teletrabajo-y-garantia-de-derechos-los-caminos-opuestos-de-chile-y-espana/>.

¹⁰⁶ “Una ley que se construye esencialmente sobre el acuerdo de las partes para definir la procedencia, condiciones y efectos del trabajo a distancia y teletrabajo, debería considerar como premisa básica, que ese acuerdo normalmente no se alcanzará en situación de igualdad entre trabajador y empleador [...] Las fórmulas de flexibilidad horaria o derechamente la exclusión de la limitación a la jornada de trabajo, cuando se pacta trabajo a distancia o teletrabajo, no quedan suficientemente contrapesadas con el reconocimiento, ahora explícito, del derecho a desconexión laboral” PALOMO VÉLEZ, R. (2020). Derecho del Trabajo y Pandemia. El impacto de la crisis y mirada de futuro en Chile. En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTÍN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile. p. 5.

¹⁰⁷ Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 103. Legislatura 366. Boletín 12.008-13-1.

¹⁰⁸ PINTO SARMIENTO, Y. *op. cit.* p. 257.

entrañan sus labores, de las medidas preventivas y medios de trabajo correctos. Esta regulación es insuficiente porque deja al teletrabajador la carga de educarse por escrito y solo, cuando en realidad, debería existir una obligación del empleador de capacitarse a sí mismo y a los trabajadores en el correcto uso de las TICs.

Con relación a lo anterior, el derecho a desconexión es un derecho autónomo porque en esta era digital las garantías de seguridad y salud solo quedan fortalecidas con la incorporación de nuevos límites, un cambio de mentalidad y una regulación específica, es decir, para separar la vida personal y familiar de la laboral, se necesitaba explicitar la existencia del antedicho derecho a fin de hacer eficaz su cumplimiento. El que, de la manera en que fue regulado en la ley N° 21.220 tiene una efectividad limitada¹⁰⁹ en relación con el objetivo de equilibrar la vida privada y laboral de los trabajadores y consideramos que no agrega cambios relevantes en relación con la regulación del derecho a descanso que ya existía, al menos para una importante cantidad de trabajadores.

Creemos que no tiene sentido establecer el derecho a desconexión como una figura flexible en un inicio y luego delimitarla y permitir que su contenido sea acordado entre el empleador con cada teletrabajador por separado en una relación asimétrica, lo cual convierte en ilusoria la efectividad del ejercicio del derecho a desconexión por cada trabajador. Consideramos que fue un error que la regulación chilena se apartara del ejemplo de España y Francia y que, en una eventual

¹⁰⁹ “La legislación actual no genera límites precisos y establece un derecho a desconexión limitado y débil”. SOTO, T., MARTÍNEZ, P., ZAVALA, G. y GUTIÉRREZ, F., (2021). Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos. *Serie Condiciones del empleo en Chile en contexto de crisis sanitaria*. Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Chile, Santiago. p. 8. Recuperado de <https://www.uchile.cl/publicaciones/173738/policy-brief-tensiones-del-teletrabajo-post-pandemia> [Consultado: 14 de junio del 2021].

modificación legal, debieran seguirse los criterios que ambas regulaciones establecen y añadir algunas recomendaciones que la doctrina ofrece como, por ejemplo, incorporar normas mínimas aplicables en caso de que no existan pactos colectivos respecto a la modalidad de ejercicio del derecho a desconexión además de los medios y medidas adecuadas que garanticen su ejercicio.

Estimamos que la regulación chilena merece una crítica especial respecto a las obligaciones que se establecen para el empleador, puesto que, no solo se omitió la carga que a ellos corresponde en la adopción de acuerdos para establecer las modalidades de ejercicio del derecho a desconexión, sino que también se les permitió excluirse del deber de educarse respecto a las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las TICs que eviten el riesgo de fatiga informática de los mismos trabajadores. Estamos convencidos de que estos deberes son compartidos y requieren de un compromiso mayor de parte del empleador.

CAPÍTULO III

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TELETRABAJADORES

La libertad sindical es un derecho humano fundamental¹¹⁰ que asiste a todos los trabajadores para que se organicen en sindicatos y ejerzan la acción y promoción sindical sin impedimentos –con el objetivo de defender y promover sus intereses– cuyo ejercicio requiere de la existencia del derecho a huelga y el derecho a negociar colectivamente¹¹¹. En consecuencia, los derechos colectivos que corresponden a la sindicación, negociación colectiva y huelga también deben asistir a los trabajadores que prestan sus servicios en lugares distintos a las dependencias de la empresa, y que realizan o reportan su trabajo mediante la utilización de las TICs.

Análisis de los derechos colectivos de la ley N° 21.220 a la luz de la regulación de España y Francia

1.1. Principio de igualdad de trato

En el artículo 4 del Convenio 177 del año 1996 de la OIT sobre el trabajo a domicilio se establece que, en la medida de lo posible, la política nacional debe

¹¹⁰ Proclamado en la Declaración Universal de Derechos Humanos y consagrado en el artículo 10 del Convenio 87 de la OIT. En nuestro país está consagrado en el artículo 19, N° 19°, inc. 1 y 2 de la Constitución Política de la República.

¹¹¹ BALTERA SANTANDER, P. (2016). La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores. *Cuaderno de Investigación* 59, p. 7. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-110566_recurso_1.pdf [Consultado: 14 de junio del 2021]. Para más información, ROJAS MIÑO, I. (2017). Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 30(1), p. 10. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-09502017000100001&script=sci_arttext [Consultado: 14 de junio del 2021].

promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa¹¹². De este modo, la incorporación del teletrabajo implica un deber del legislador de fomentar la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, promoviendo que los primeros gocen –en lo que corresponde a la presente investigación– de iguales derechos colectivos de sindicalización, negociación colectiva y derecho a huelga que los segundos.¹¹³

En este sentido, a través de la incorporación de una norma que establece expresamente la existencia del principio de igualdad de trato, tanto el legislador español¹¹⁴ como el francés¹¹⁵, han sentado las bases para promover esta igualdad entre teletrabajadores y los demás asalariados. De manera similar y acertadamente, el artículo 152 quáter letra G de la ley N° 21.220, también establece una norma que extiende a los trabajadores y teletrabajadores todos los derechos individuales y colectivos del CT que sean compatibles con el Capítulo IX¹¹⁶, no obstante, no incorpora mecanismos que efectivamente promuevan esta igualdad.

¹¹² Véase: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177.

¹¹³ LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *op. cit.* p. 148.

¹¹⁴ Ley de trabajo a distancia de España, artículo 19: “1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa”.

¹¹⁵ Section 4: Télétravail, Article L1222-9: “[...] III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise. [...]” El teletrabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores asalariados que realizan sus actividades laborales en las instalaciones de la empresa. (Traducción libre).

¹¹⁶ “Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo”.

Si se comparan las tres legislaciones, se advierte que en las regulaciones de España y de Francia existe un mayor desarrollo respecto a este punto. De esta manera, en la legislación ibérica se añadió la posibilidad de que la negociación colectiva sea el mecanismo a través del cual se establezcan las condiciones que garanticen el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. Mientras que en la legislación gala el teletrabajo se consagra en el marco de un acuerdo colectivo o, en su defecto, en una carta elaborada por el empleador, por lo que el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores depende de lo que se determine en estos instrumentos¹¹⁷.

En España la negociación colectiva es un instrumento indispensable para el desarrollo y perfeccionamiento de las medidas que rigen la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, debido a su elevada tasa de cobertura. Ello es consecuencia, por una parte, de la eficacia *erga omnes* de los convenios colectivos estatutarios, dado que afectan obligatoriamente a todos los trabajadores y empresas de un determinado ámbito, aunque los afectados no hayan intervenido en su delimitación, y, por otra parte, de los mecanismos de adhesión y extensión de convenios colectivos que permiten que los sindicatos, empresarios o autoridades puedan adherirse a un convenio vigente en un sector declarándolo vinculante mucho más allá de su ámbito de aplicación original¹¹⁸.

¹¹⁷ Section 4: Télétravail article L1222-9: “Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe”. El teletrabajo se establecerá en un acuerdo colectivo o, en su defecto, en una carta elaborada por el empleador previa consulta a la comisión social y económica, si la hubiera. (Traducción libre).

¹¹⁸ MARTINEZ MATUTE, M. (2016). La cobertura de la negociación colectiva en España. Una nueva propuesta de medición. *Revista de Economía Laboral*, 13(2) p. 38. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/312520048> La cobertura de la negociacion colectiva en Espana Una nueva propuesta de medicion [Consultado: 14 de junio del 2021].

Cabe destacar que con el objetivo de evitar maniobras elusivas de las exigencias de representación de los trabajadores¹¹⁹, a través de las cuales se pueda privar a los teletrabajadores de sus derechos de participación sindical o de elegibilidad en las elecciones sindicales, en la regulación de España se incluyó otro elemento crucial para asegurar el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, el cual se refiere a que estos derechos se ejercerán en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores del centro de trabajo al que estén adscritos.¹²⁰ Si bien es cierto que en dicha regulación es fundamental añadir este elemento, para nuestro ordenamiento no lo es porque el concepto de centro de trabajo no tiene una connotación institucional, sino que es un criterio geográfico o locativo¹²¹ y la organización sindical tiene como referente a la empresa, no al lugar de trabajo, sucursal o faena como sucede en España.

En lo que respecta a la regulación de Francia, el acuerdo colectivo es un instrumento que procede de la negociación colectiva en el cual se regulan materias específicas de derecho laboral¹²² y tiene un rol relevante por su alta cobertura al ser

¹¹⁹ DE LAS HERAS, A. (2017). Relaciones colectivas y teletrabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*. 5(2) p. 5. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/476/658 [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹²⁰ El centro de trabajo es un concepto del derecho laboral comparado que se define en el artículo 1 N° 5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como una “unidad productiva, con una organización específica y que ha sido dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”.

¹²¹ En Chile el uso de este concepto es bastante poco frecuente. Podemos encontrar una definición de centro de trabajo, a propósito del Derecho de la Seguridad Social, que establece que “se entiende por centro de trabajo al recinto (empresa, faena, sucursal o agencia) donde presta servicios un grupo de trabajadores de cualquier empresa o institución, pública o privada, adscrita al sistema de seguridad social regido por la Ley N°16.744. La denominación "centro de trabajo" será considerada equivalente a "lugar de trabajo". Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, Superintendencia de Seguridad Social, aprobado por resolución exenta N° 156, de 05 de marzo de 2018.

¹²² “La convention collective traite principalement l'ensemble des matières de négociations, comme la formation professionnelle, les conditions d'emplois ainsi que les garanties sociales des salariés. [...]. Quant à l'accord collectif, il régit un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble, notamment les primes de fin d'année ou les conditions de travail de nuit”. Véase: <https://fiches-pratiques.chefdentreprise.com/Thematique/gestion-personnel-1099/FichePratique/Convention-collective-accord-collectif-quelles-differences-350529.htm>

fácilmente extendido por el gobierno a sectores de actividad en su totalidad a solicitud de una de las partes que negociaron¹²³.

Cabe recordar que ante la falta de acuerdo colectivo entre el empleador y las organizaciones de trabajadores, la normativa francesa señala que en una carta se pueden establecer las condiciones que garanticen el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. A este respecto, sostenemos que la carta no es el instrumento óptimo para regular esta materia porque dicho documento es asimilable, pensamos, a un anexo de reglamento interno de orden, higiene y seguridad, y que en Chile es diseñado únicamente por el empleador y sometido a consideración del Comité Paritario - en el caso de que exista uno en la empresa - cuyas observaciones pueden ser aceptadas o rechazadas, es decir, es un instrumento que admite prescindir absolutamente del diálogo con los principales destinatarios de esta reglamentación¹²⁴.

Por los motivos expuestos estimamos que las normas que se remiten a la negociación colectiva y a los acuerdos colectivos para establecer las condiciones en que se ejercerán los derechos colectivos de los teletrabajadores, son suficientes para promover la igualdad de trato entre teletrabajadores y demás asalariados en las regulaciones analizadas.

¹²³ GAMONAL CONTRERAS, S. y ARELLANO ORTÍZ, P. (2019). Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: los casos de España y Francia. *Revista de Derecho* 53, p. 48. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512019000200037&script=sci_abstract [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹²⁴ A propósito de una declaración conjunta de tres sindicatos en Francia "El teletrabajo debe estar sujeto a un diálogo social de calidad entre empleadores y trabajadores, y que el teletrabajo debe basarse en un estatuto o un acuerdo." OIT., (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica, p. 26. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf [Consultado: 14 de junio del 2021].

En esta materia, a tono con lo planteado por la doctrina, consideramos que la regulación chilena tiene un enfoque correcto para la protección de los trabajadores que laboran en su propio hogar¹²⁵ puesto que el pacto de teletrabajo no puede, en ningún caso, menoscabar los derechos colectivos que el CT reconoce al trabajador¹²⁶. De ahí que, como se ha dicho, el artículo 152 quáter letra G es una regla de flexibilidad razonable para que la modalidad especial de teletrabajo y trabajo a distancia se adapte al CT, y no al revés¹²⁷.

Sin embargo, creemos que la sola incorporación de la norma de reconocimiento en cuestión es insuficiente puesto que la labor de promover la igualdad de trato entre los teletrabajadores y demás asalariados implica que, adicionalmente, se establezcan las condiciones que permitan el efectivo y eficaz ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores¹²⁸ y en la ley N° 21.220 no existe una norma promocional, a diferencia de España y Francia.

Cabe destacar que, el modelo de negociación colectiva chileno se caracteriza por ser descentralizado y, según lo que señala el profesor Gamonal, su legislación es mayoritariamente prohibitiva y fuertemente protagónica, ya que arrincona la negociación colectiva dentro de la empresa¹²⁹, lo que supone que su cobertura está considerablemente disminuida. En consecuencia, si en Chile se legislara en esta materia incorporando un mecanismo similar al de España y Francia, para establecer

¹²⁵ LIZAMA PORTAL, L. (8 de abril de 2020). Teletrabajo: la ley que la crisis del COVID-19 ayudó a aprobar. *Palabra Pública*. Recuperado de <https://palabrapublica.uchile.cl/2020/04/08/teletrabajo-la-ley-que-la-tesis-del-covid-19-ayudo-a-aprobar/>. [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹²⁶ MELIS VALENCIA, M. *op. cit.* p. 188.

¹²⁷ Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

¹²⁸ PUNTRIANO ROSAS, C., (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *IUS ET VERITAS*, 14(29), p. 168. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740> [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹²⁹ GAMONAL CONTRERAS, S. y ARELLANO ORTÍZ, P. *op. cit.*, p. 62.

las condiciones que permitan el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, aun así no dispondríamos de una norma promocional porque este mecanismo no sería efectivo para cumplir por sí solo con el objetivo señalado, mientras no se reforme el modelo de negociación colectiva en el sentido de que el legislador asuma un rol de fomento y protagónico, teniendo en cuenta el respeto irrestricto a la libertad sindical¹³⁰.

De todas formas, sostenemos que, para regular esta materia, la negociación colectiva debe tener un rol fundamental¹³¹ porque mediante este instrumento se le provee a los trabajadores un contrapeso a la subordinación que les afecta ante el empleador¹³² para acordar las condiciones adecuadas que garanticen el ejercicio de sus derechos colectivos, obteniéndose así tanto flexibilidad como protección, ante posibles abusos hacia los teletrabajadores¹³³.

1.2. Los derechos colectivos de los teletrabajadores

En virtud del principio de igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás asalariados –analizado en el apartado anterior– para que los primeros puedan ejercer sus derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga en

¹³⁰ *Loc. cit.* p. 64.

¹³¹ “Se recomienda la incorporación de las organizaciones sindicales de los trabajadores en la regulación por la vía de la negociación colectiva de los aspectos del teletrabajo, específicamente, a aquellos que apuntan a las normativas y mecanismos de protección de datos de los(as) trabajadores(as), la salud laboral, los límites en cuanto al control y las formas de organización del trabajo, y el establecimiento de normativas que aseguren una adecuada conciliación de la vida personal/familiar y laboral de los(as) teletrabajadores(as).” SOTO, T; MARTÍNEZ, P; ZAVALA, G y GUTIÉRREZ, F. *op. cit.* p. 6.

¹³² *Loc. Cit.* p. 39.

¹³³ GUTIÉRREZ CROCCO, F. (17 de abril de 2020). La promesa engañosa de la ley de teletrabajo. <https://www.ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/>. [Consultado: 14 de junio del 2021].

igualdad de condiciones con los segundos, el legislador en la ley N° 21.220, impuso dos obligaciones al empleador, y que corresponden al deber de información de existencia de sindicatos y el deber de brindar acceso a instalaciones de la empresa¹³⁴.

1.2.1. El derecho colectivo de sindicación

El derecho de sindicación consiste, por una parte, en la facultad de constituir sindicatos con la limitación de no intervenir en actividades político-partidistas y, por otra parte, en el establecimiento de garantías de voluntariedad en la afiliación, la adquisición de la personalidad jurídica por el cumplimiento de exigencias objetivas y la autonomía de estas organizaciones¹³⁵.

Con la finalidad de posibilitar que los teletrabajadores ejerzan su derecho colectivo de sindicalización en igualdad de condiciones con los demás trabajadores presenciales, en el artículo 152 quáter letra N inciso tercero de la ley N° 21.220¹³⁶, se impuso el deber del empleador de informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa al inicio de sus labores, de la misma forma el empleador debe informarle al trabajador si se encuentra un sindicato en vías de constitución, para que éste pueda ejercer sus derechos colectivos, incorporándose si así lo estima¹³⁷.

¹³⁴ MELIS VALENCIA, C. *op. cit.* p. 192.

¹³⁵ ROJAS MIÑO, I., (2017) *op. cit.*, p. 17.

¹³⁶ “El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225”.

¹³⁷ MELLA CABRERA, P. *op. cit.* p. 224.

Se considera que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 231 del CT, son las organizaciones sindicales las responsables de comunicarse con sus socios teletrabajadores mediante el uso de las TICs disponibles y facilitarles su participación en las actividades sindicales¹³⁸, pero, en este punto la ley N° 21.220 ha sido insuficiente para reforzar esa comunicación. Ello es evidente al considerar el modelo que impera en las relaciones colectivas de nuestro país el cual perpetúa la atomización sindical, exaltando el principio de pluralismo sindical¹³⁹. En efecto, la ley nada dice respecto a las comunicaciones que quiera establecer con las organizaciones sindicales, el teletrabajador que se incorpora a la empresa, para informarse directamente respecto a cada organización que pueda existir, o respecto de las comunicaciones que el trabajador, como titular del derecho de negociación colectiva, quiera establecer con los demás trabajadores o grupo de trabajadores.

Lo antes señalado se levanta como una barrera al ejercicio de la autonomía colectiva — entendida como la autorregulación de intereses privados entre grupos contrapuestos¹⁴⁰— especialmente desde la perspectiva del teletrabajador recién incorporado a la empresa, a quien no se le asegura un acceso debidamente informado al ejercicio de la libertad de sindicalización, en virtud del cual pueda finalmente afiliarse al sindicato, que considere adecuado a sus intereses y pretensiones.

¹³⁸ LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *Loc. cit.*

¹³⁹ “Por un lado, se pueden constituir tantas organizaciones sindicales reúnan los quórums mínimos y, por otro, no se reconoce derecho alguno al sindicato más representativo. A la vez, se le reconoce espacio a los grupos de trabajadores representantes de fraccionados intereses laborales”. CAAMAÑO ROJO, E. (2008). El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (30), p. 284. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512008000100007&lng=n&nrm=iso [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹⁴⁰ PASCO COSMÓPOLIS, M. (1995). La autonomía colectiva: concepto y premisas. *IUS ET VERITAS*, (10), p. 65. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6082879> [Consultado: 12 de septiembre del 2021].

Al respecto, se deben considerar dos factores relevantes en juego. Primero, la comunicación entre los trabajadores y los demás actores sindicales es una condición necesaria para el efectivo ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. Segundo, los teletrabajadores están naturalmente aislados del centro de trabajo¹⁴¹ –por consiguiente, también lo están respecto de los demás trabajadores y organizaciones que los representan– produciéndose una mayor individualización de las relaciones laborales que repercute negativamente en la acción colectiva. Por lo anterior, es esencial que en nuestra legislación se incorpore una norma que promueva la comunicación directa y permanente entre los teletrabajadores y los demás trabajadores y organizaciones sindicales.

En contraste, la regulación de España estableció la obligación del empleador de suministrar a los representantes legales de los trabajadores, los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa como, por ejemplo, otorgarles acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, además de asegurar que no existan obstáculos para la comunicación entre los trabajadores a distancia, sus representantes legales¹⁴² y el resto de los trabajadores¹⁴³. Cabe mencionar que la legislación francesa en esta

¹⁴¹ OSIO HAVRILUK, L., (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 3(5), p. 104. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786> [Consultado: 14 de junio del 2021].

¹⁴² El Estatuto de los trabajadores, considera la figura de los representantes legales de los trabajadores, que son aquellos a través de los cuales dicho estatuto asegura a los trabajadores el derecho a participar en la empresa. Estos corresponden a los Delegados de Personal, en las empresas que cuenten con menos de cincuenta y más de diez trabajadores, o entre seis y diez trabajadores si así estos lo deciden por mayoría, y a los Comités de Empresa, en el caso de las empresas que en cuyos centros de trabajo cuenten con cincuenta o más trabajadores, o habiendo dos o más centros de trabajo en una misma provincia o en municipios limítrofes, cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo alcancen, caso en el cual se denomina Comité de Empresa Conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

¹⁴³ Ley de trabajo a distancia de España, artículo 19: “2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y

materia guarda completo silencio, no existiendo en ella pronunciación que asegure o garantice la comunicación efectiva entre teletrabajadores y demás trabajadores, o con las organizaciones sindicales.

Así, en esta materia nuestra regulación debería seguir el ejemplo de España, dado que permitir y garantizar la comunicación directa entre el trabajador a distancia y las organizaciones sindicales y los demás trabajadores, es una carga que corresponde al empleador no solo para incluir al trabajador, sino que también para que pueda ejercer todos los derechos que el CT le otorga, sean individuales o colectivos, y este no se cumple con la simple comunicación escrita del empleador sobre la existencia o no de sindicatos en la empresa.

1.2.2. Los derechos colectivos de negociación colectiva y huelga

El derecho de negociación colectiva regulado en los artículos 303 y siguientes del CT¹⁴⁴ es definido como “el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el Código”¹⁴⁵. El derecho a

direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de las personas trabajadoras”.

¹⁴⁴ El CT actualmente no define la negociación colectiva, porque el artículo que lo definía en la Ley N° 20.940 fue declarado inconstitucional por el TC. STC Rol N° 3016(3026)-16, del 09 de mayo de 2016.

¹⁴⁵ DT, ORD N° 4422/184.

huelga, por su parte, regulado en los artículos 345 y siguientes del CT, corresponde a la manifestación típica de la autotutela laboral, es decir, es un medio de defensa de las legítimas aspiraciones de los trabajadores y se manifiesta en la alteración del normal desenvolvimiento de la prestación laboral¹⁴⁶.

Respecto a los derechos colectivos señalados, es relevante el artículo 152 quáter letra Ñ de la ley N° 21.220¹⁴⁷, dado que en él se estableció el deber del empleador de posibilitar siempre el acceso del trabajador a las instalaciones de la empresa y, de garantizar, en cualquier caso, su participación en las actividades colectivas que se realicen, siendo de su cargo los gastos de traslado de los trabajadores¹⁴⁸ con la finalidad de evitar el aislamiento de los teletrabajadores respecto a los demás trabajadores de la empresa¹⁴⁹. En consecuencia, el teletrabajador tiene la posibilidad de participar presencialmente de las actividades que realice su organización sindical porque tiene acceso permanente a las instalaciones de la empresa, pudiendo asistir a las negociaciones colectivas y, eventualmente, a las huelgas. En este último caso, no incumbe al empleador asumir los gastos de traslado de los trabajadores porque la huelga suspende las obligaciones del contrato de trabajo.

Asimismo, se ha considerado que el teletrabajador tiene la opción de ejercer los derechos colectivos de negociación colectiva y huelga: 1) participando en asambleas mediante videollamadas; 2) Informándose del curso del proceso de la negociación colectiva en el sitio web y redes sociales del sindicato; y 3) Votando mediante

¹⁴⁶ PUNTRIANO ROSAS, C., *op. cit.* p. 174.

¹⁴⁷ “El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores”.

¹⁴⁸ MELIS VALENCIA, C. *Loc. cit.*

¹⁴⁹ LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *op. cit.* p. 130.

sistemas electrónicos de sufragio¹⁵⁰. No obstante, para ejercer el derecho a huelga, será necesario permitir que los teletrabajadores lo realicen mediante alternativas de presión efectivas¹⁵¹.

Cabe recordar que el modelo que impera en nuestro país perpetúa la atomización sindical otorgando la titularidad del derecho de negociación colectiva a los trabajadores¹⁵², quienes incluso, sin necesariamente formar parte de un sindicato, pueden organizarse con otros trabajadores de la empresa, a fin de negociar determinadas condiciones de trabajo. Si bien esto deja a salvo la libertad sindical, provoca al mismo tiempo un efecto negativo, ya que se produce un vacío importante, toda vez que la ley nada establece respecto a qué entidad debe garantizar y facilitar la participación del teletrabajador en asambleas, así como el derecho a informarse, votar y ejercer medidas de presión mediante el uso de las TICs, en el caso de no pertenecer a una organización sindical. Si bien el teletrabajador no necesita asilarse en la acción de una organización sindical para ejercer sus derechos colectivos, particularmente la participación sindical, es innegable que una adecuada regulación al respecto podría facilitar dicho ejercicio.

En contraste, la regulación de España dispone que es obligación del empleador garantizar la participación de los teletrabajadores en actividades de su representación legal o del resto de trabajadores en defensa de sus intereses laborales, en particular,

¹⁵⁰ LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *op. cit.* p. 149.

¹⁵¹ *Loc. cit.*

¹⁵² VARAS MARCHANT, K. (2020). El rol de los sindicatos en tiempos de crisis En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTÍN, D. (coord.) Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile, pp. 328-329.

para que ejerza su derecho a voto en las elecciones a representantes legales¹⁵³. Esta obligación garantiza el ejercicio efectivo de los derechos colectivos de los teletrabajadores al estar complementada por el deber del empleador de suministrar a los órganos que los representan, los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa y asegurar que no existan obstáculos para la comunicación entre trabajadores a distancia y sus representantes legales y los demás trabajadores.

En consecuencia, es evidente que la implementación del teletrabajo exige que el empleador otorgue facilidades informáticas a sus teletrabajadores para que puedan comunicarse con todos los trabajadores de la empresa y con las organizaciones que los representen y participar de las actividades organizadas por un grupo de trabajadores o el sindicato al que esté afiliado, para que estos puedan ejercer sus derechos colectivos de manera eficaz y adecuada¹⁵⁴. Si se legislara en esta materia, el vacío detectado en este apartado se solucionaría siguiendo la propuesta de la regulación de España, incluso nuestra regulación se podría adelantar añadiendo un derecho complementario de información del teletrabajador a través de los instrumentos informáticos y de comunicación, por medio de cuales el teletrabajador desarrolle su actividad y que asegure un conocimiento rápido y exacto de la información facilitada¹⁵⁵, lo que no solo la pondría por sobre la normativa española al respecto, sino también, aventajando a Francia, que como ya señalamos, no hace

¹⁵³ Ley de trabajo a distancia de España, artículo 19: “3. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales”.

¹⁵⁴ PUNTRIANO ROSAS, C. *op. cit.* p. 177.

¹⁵⁵ DE LAS HERAS, A. *op. cit.* p. 19.

mención a este tópico en su tratamiento de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

A modo de conclusión, afirmamos que en Chile se incumplió la obligación de promover la igualdad de trato entre teletrabajadores y los demás asalariados, puesto que se omitió el establecimiento de un mecanismo específico que garantice el efectivo ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, considerando las peculiaridades de esta modalidad especial de contratación. Estamos convencidos de que la comunicación fluida del teletrabajador con los demás trabajadores y organizaciones de trabajadores es fundamental para su inclusión en la empresa, evitándose así acentuar el aislamiento que naturalmente afecta al teletrabajador por desempeñar sus funciones fuera del centro de trabajo y, esta condición, solo es posible estableciendo obligaciones para el empleador en este sentido. Además, es necesario que, a través de la negociación colectiva, se diseñe un instrumento que garantice el ejercicio efectivo y eficaz de los derechos colectivos de los teletrabajadores considerando las particularidades de la empresa y del trabajador.

CONCLUSIONES

El teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia que en sus inicios tuvo un reconocimiento innominado en nuestro CT y, con la dictación de la ley N° 21.220, fue incorporado finalmente en nuestro código laboral como una modalidad de contratación especial, surgiendo de esta manera un nuevo sujeto en la relación laboral denominado “teletrabajador”.

En la ley N° 21.220, ante las particulares condiciones en que el teletrabajador presta sus servicios, se establecieron, entre otros, dos derechos esenciales. Por una parte, se incorporó el derecho a desconexión como un derecho autónomo distinto al derecho de descanso y, por otra parte, se reconoció la igualdad de derechos colectivos entre los teletrabajadores y los demás asalariados, en atención al principio de igualdad de trato que exige el Convenio 177 OIT.

En cuanto al derecho a desconexión, en la presente investigación hemos constatado que, en general, nuestra normativa no siguió los ejemplos que las experiencias de España y Francia ofrecían en la materia.

En efecto, en nuestra legislación el derecho a desconexión solo ampara a los teletrabajadores y trabajadores a distancia excluidos de la limitación de jornada o que distribuyan libremente su horario del sector privado, dejando en absoluta indefensión a los demás trabajadores del sector público y privado. Asimismo, el derecho a desconexión establece un derecho del teletrabajador a no responder durante su tiempo de desconexión y en días de descanso, permisos y feriado anual, es decir, implica un simple exhorto normativo de autocontención y retraimiento empresarial,

y no una obligación del empleador de no enviar comunicaciones fuera de la jornada laboral.

También, el derecho a desconexión está delimitado en la ley N° 21.220 en términos en que el teletrabajador puede ser requerido por el empleador al menos en un lapso de 12 horas en un horario acordado por el trabajador y el empleador en el contrato de trabajo, lo que puede ser abusivo dada la asimetría existente entre ambas partes. Además, pese a que el derecho a desconexión es un concepto abierto, cuyo contenido debiera establecerse caso a caso, se omitió establecer un mecanismo para determinar su contenido. En consecuencia, el derecho a desconexión en Chile tiene un alcance restringido y una eficacia limitada para establecer una separación entre los tiempos de trabajo y los tiempos personales y familiares.

En esta materia, las regulaciones de España y Francia son ilustrativas, puesto que en ambos países se reconoce en términos amplios el derecho a desconexión para todos los trabajadores, y en el caso de España se extiende expresamente a los trabajadores del área pública. Incluso, en España se definió el deber empresarial de garantizar la desconexión que implica como una obligación de limitar el uso de las TICs empresariales durante los periodos de descanso y respetar el límite máximo de la jornada de trabajo. Finalmente, tanto en la regulación de España como en la de Francia, se omitió el contenido del derecho a desconexión, es decir, las modalidades de ejercicio del derecho a desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de herramientas tecnológicas. En su lugar, en ambas regulaciones se estableció el requisito de escuchar a los representantes de los trabajadores antes de definirlos ya sea en una política interna o carta, asimilable a un

anexo de reglamento interno en Chile, o en un acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores. En esta materia, además, es recomendable fijar normas mínimas aplicables subsidiariamente en caso de que no existan pactos colectivos.

En cuanto al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, en la presente investigación hemos constatado que nuestra regulación no siguió los ejemplos que las experiencias de España y Francia ofrecían en la materia.

En nuestra regulación se extienden a los teletrabajadores todos los derechos colectivos del CT que sean compatibles con el Capítulo IX denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo”, pero se omitió la incorporación de mecanismos que efectivamente promuevan el ejercicio de esos derechos y solo se establecieron dos obligaciones que, en atención a nuestro modelo de relaciones colectivas –que perpetúa la atomización sindical exaltando el principio de pluralismo sindical y otorgando la titularidad del derecho de negociación colectiva– son insuficientes.

En efecto, el deber del empleador de informar de la existencia (o no existencia) de sindicatos en la empresa, carece de utilidad al considerar que pueden existir diversos sindicatos en una misma empresa y que para negociar colectivamente los trabajadores pueden formar grupos de trabajadores. De esta manera, se constata la existencia de un vacío legal puesto que no disponemos de una norma que promueva y garantice la comunicación directa y permanente entre los teletrabajadores y los demás trabajadores y organizaciones sindicales para que este pueda ejercer su derecho de sindicación de manera informada y libre.

Asimismo, la obligación del empleador de brindar acceso a instalaciones de la empresa es insuficiente puesto que el teletrabajador presta sus servicios fuera del centro de trabajo y no necesariamente formará parte de un sindicato, existiendo un vacío legal puesto que no tenemos una norma que garantice y facilite que el teletrabajador participe en asambleas y votaciones, se mantenga informado y ejerza medidas de presión mediante el uso de las TICs si no pertenece a una organización sindical.

En esta materia, las regulaciones de España y Francia son esclarecedoras, puesto que en ambos países las organizaciones colectivas asumen un rol protagónico en la promoción de la igualdad de trato dada la amplia cobertura de los acuerdos colectivos, por tanto, existe norma promocional. En contraste, el modelo de negociación colectiva chileno es descentralizado y limitado al ámbito de la empresa, en consecuencia, los acuerdos colectivos tienen una cobertura considerablemente disminuida, entonces, es menester reformar el modelo de negociación colectiva para tener una norma promocional en nuestro país. De todas maneras, sostenemos que es imperioso otorgarles un rol protagónico a las organizaciones colectivas para que el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores sea flexible y esté debidamente resguardada ante abusos.

Finalmente, en la regulación de España se establecieron dos obligaciones que efectivamente garantizan el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. La primera consiste en el deber del empleador de suministrar a los representantes legales de los trabajadores los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, además de asegurar que no existan obstáculos para la

comunicación entre los trabajadores a distancia y sus representantes legales y el resto de los trabajadores. La segunda corresponde a la obligación del empleador de garantizar la participación de los teletrabajadores en actividades de su representación legal o del resto de trabajadores en defensa de sus intereses laborales. De esta manera se garantiza, tanto la necesaria comunicación permanente del teletrabajador con sus representantes legales y los demás trabajadores, como la participación del teletrabajador en actividades de su representación legal o del resto de los trabajadores.

En conclusión, existen importantes vacíos legales en la ley N° 21.220, respecto al derecho a desconexión y el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, los cuales pueden ser solucionados mediante la incorporación de normas que establezcan nuevas y mayores obligaciones para los empleadores, además de la participación efectiva de las organizaciones colectivas para precisar el contenido del derecho a desconexión y establecer las condiciones que garanticen el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

Libros

- LIZAMA CASTRO, D. y LIZAMA PORTAL, L., (2020). *El derecho del trabajo en las nuevas tecnologías*. Chile: Editorial Der Ediciones.
- LIZAMA PORTAL, L. y LIZAMA CASTRO, D. (2019). *Manual de derecho individual del trabajo*. Chile: Editorial Der Ediciones.
- MARIN LEMESLE, R. (1996). *Le teletravail*. Paris: Presses Universitaires de France.
- MELIS VALENCIA, C. (2020). El teletrabajo y su implementación con ocasión de la crisis sanitaria: Reglas permanentes para un escenario de contingencia. En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTIN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile, pp. 183-204.
- MELLA CABRERA, P. (2020). El trabajo a distancia y el teletrabajo, una modalidad o contratación especial. Análisis de la Ley N° 21.220 de 26 de marzo de 2020. En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTIN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile, pp. 205-230.

- NILLES, J. (1973). *The Telecommunications-transportatio tradeoff. Options for Tomorrow and Today*. California: Jada Internacional.
- PALOMO VÉLEZ, R. (2020). Derecho del Trabajo y Pandemia. El impacto de la crisis y mirada de futuro en Chile. En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTÍN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile, pp. 1-10.
- PINTO SARMIENTO, Y. (2020). El derecho de desconexión en el teletrabajo y salud laboral en tiempos de pandemia. Derecho del Trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile. En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTIN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile, pp. 231-260.
- SIERRA HERRERO, A. y CERÓN REYES, R. (2020). Algunas aplicaciones del principio de buena fe en la normativa laboral sobre el COVID-19. En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTÍN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile, pp. 31-50.
- VARAS MARCHANT, K. (2020). El rol de los sindicatos en tiempos de crisis. En DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. y ROSAS BERTÍN, D. (coord.) *Derecho del trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Universidad de Concepción: Legal Publishing Chile, pp. 317-340.

Libros electrónicos

- MARTÍN MUÑOZ, M. (2019). Tiempo de Trabajo y Desconexión Digital. En GONZÁLEZ ORTEGA, S. (coord.) *El nuevo escenario en materia de tiempo de trabajo: XXXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, pp. 329-354. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/congreso/edicion/11727>
- MORALES VARAS, G. y ROMANIK FONCEA, K. (2011). Una Mirada a la Figura del Teletrabajo. *Informe de Actualidad Laboral N° 1*. Santiago, Chile. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100016_archivo_01.pdf
- OIT, (2019b). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf.
- OIT. (2019a). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Recuperado de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang--es/index.htm
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

- RODRÍGUEZ ROJAS, M. (2010). *La Inspección General del Trabajo: El surgimiento de la fiscalización laboral 1924-1934*. Santiago, Chile. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97598_recurso_1.pdf
- SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN UGT. (2020). La nueva regulación del teletrabajo: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia: Entorno, exposición y análisis. *Estudios*, (6), pp. 1-44. Recuperado de https://ugtficabcn.cat/calaix/documentacio/teletreball/La_nueva_regulacion_del_teletrabajo.pdf
- SOTO, T; MARTÍNEZ, P; ZAVALA, G y GUTIÉRREZ, F., (2021). Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos. *Serie Condiciones del empleo en Chile en contexto de crisis sanitaria*. Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo de la Universidad de Chile, Santiago. Recuperado de <https://www.uchile.cl/publicaciones/173738/policy-brief-tensiones-del-teletrabajo-post-pandemia>

Artículos de revistas

- AGUILERA IZQUIERDO, R. y CRISTÓBAL RONCERO, R. (2017). Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo: el derecho a desconexión tecnológica. En Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*, Vol

2, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp. 331-342. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6277237>

- ALEMÁN PÁEZ, F. (2017). El derecho a desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail N° 2016-1088. *Estudios*, (30), pp. 12-33. Recuperado de http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf
- AZÓCAR SIMONET, R. (2019). Derecho a desconectarse del trabajo: una necesidad para conciliar la vida personal y laboral. *Temas de la Agenda Pública*, 15(119), pp. 1-20. Recuperado de <https://politicaspUBLICAS.uc.cl/publicacion/serie-temas-de-la-agenda/derecho-a-desconectarse-del-trabajo-una-necesidad-para-conciliar-la-vida-personal-y-laboral/>
- BALTERA SANTANDER, P. (2016). La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores. *Cuaderno de Investigación* 59, pp. 1-100. Recuperado de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110566_recurso_1.pdf
- CAAMAÑO ROJO, E. (2008). El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (30), pp. 265-291. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512008000100007&lng=n&nrm=iso

- CAMÓS VICTORIA, I. y SIERRA HERRERO, A. (2020). El derecho a desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación. *Izquierdas*, 49, pp. 1053-1074. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071850492020000100256&script=sci_arttext
- CIALTI, P. (2017). El derecho a desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (137), pp. 163-181. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- CUERVO CARABEL, T, ORVIZ MARTINEZ, N., ARCE GARCÍA, S. y FERNÁNDEZ, I. (2018). Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la comunicación: Revisión Bibliográfica a partir de la Web of Science. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(1), pp. 18-25. Recuperado de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492018000100018
- DE LAS HERAS GARCÍA, A. (2017). Relaciones colectivas y teletrabajo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*, 5(2), pp. 1-23. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/476/658
- FANTINI, A. (2013). Teletrabajo, una beneficiosa realidad. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1, pp. 1-13. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5411980>

- GAMONAL CONTRERAS, S. y ARELLANO ORTÍZ, P. (2019). Negociación colectiva ramal y los mecanismos de extensión: los casos de España y Francia. *Revista de Derecho*, 53, pp. 37-66. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071868512019000200037&script=sci_abstract
- HENRÍQUEZ, H., RIQUELME, V. y UGARTE J. (2001). ¿Un nuevo trabajo a domicilio? *Proposiciones*, (32), pp. 108-130. Recuperado de <https://2021.sitiosur.cl/detalle-de-la-publicacion/?un-nuevo-trabajo-a-domicilio>
- MARTINEZ MATUTE, M. (2016). La cobertura de la negociación colectiva en España. Una nueva propuesta de medición. *Revista de Economía Laboral*, 13(2) pp. 34-64. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/312520048> La cobertura de la negociación colectiva en España Una nueva propuesta de medición
- MEGINO FERNÁNDEZ, D. y LANZADERA ARENCIBIA, E. (2020). El derecho a desconexión Digital: Delimitación y Análisis. Aplicación práctica en la administración pública. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones públicas*, (18), pp. 64-91. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7491819>
- NARANJO COLORADO, L. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia y Libertad*, 12(2), pp. 49-57. Recuperado de

- <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1531>
- OSIO HAVRILUK, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3(5), pp 93-109. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3252786>
 - PASCO COSMÓPOLIS, M. (1995). La autonomía colectiva: concepto y premisas. *IUS ET VERITAS*, (10), pp. 65-71. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6082879>
 - PÉREZ CAMPOS, A. (2019). La desconexión digital en España: ¿un nuevo derecho laboral? *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, (52), pp. 101-124. Recuperado de <http://www.rcumariacristina.net:8080/ojs/index.php/AJEE/issue/view/13>
 - PUNTRIANO ROSAS, C. (2004). El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores. *IUS ET VERITAS*, 14(29), pp. 157-178. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11740>
 - REQUENA MONTES, O. (2020). Derecho a desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 10(2), pp. 541-560. Recuperado de https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5076
 - RODRÍGUEZ REYES, I. (2015). Análisis Jurídico a la Figura del Trabajo a Distancia. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 6(11), pp. 69-92. Recuperado de <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/38213>

- ROJAS MIÑO, I. (2017). Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 30(1), pp. 9-31. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071809502017000100001&script=sci_arttext
- RUBIO GONZÁLEZ, R. (2010). La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile. *Revista de Geografía Norte Grande*, (45), pp. 119-134. Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071834022010000100008
- SACO BARRIOS, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, (60), pp. 325-350. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954>
- SALAZAR CONCHA, C y PACHECO CARO, L. (2006). Teletrabajo en Chile: el caso de la asociación chilena de empresas de tecnologías de información, ACTI. *Revista Ingeniería Informática*, (13), pp. 1-12. Recuperado de <http://inf.udec.cl/~revista/ediciones/edicion13/articulo%2013-1.pdf>
- SERRANO ARGÜESO, M. (2019). Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral. *Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (2), pp. 8-31. Recuperado de <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/361269>
- TALÉNS VISCONTI, E. (2019). El derecho a desconexión digital en el ámbito laboral. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (17), pp. 150-161. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7170213>

- THAYER ARTEAGA, W. (1994). Orígenes, Evolución y Perspectivas del Derecho Laboral Chileno. *Estudios Públicos*, 54, pp. 223-241. Recuperado de <https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/1266/2113>
- VILLAVICENCIO VEGA, R. (2019). Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 32(2), pp. 143-164. Recuperado de <http://revistas.uach.cl/index.php/revider/article/view/5950>

Columnas de opinión

- GUTIÉRREZ CROCCO, F. (17 de abril de 2020). La promesa engañosa de la ley de teletrabajo. Recuperado de <https://www.ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/>.
- LIZAMA PORTAL, L. (8 de abril de 2020). Teletrabajo: la ley que la crisis del COVID-19 ayudó a aprobar. *Palabra Pública*. Recuperado de http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf
- MARZI, D. (2020). Teletrabajo y garantía de derechos: los caminos opuestos de Chile y España. <https://rhmanagement.cl/teletrabajo-y-garantia-de-derechos-los-caminos-opuestos-de-chile-y-espana/>
- ROJAS MIÑO, I., (3 de agosto de 2020). Jurista de la UTalca explica por qué la ley de Teletrabajo debe ser revisada. *Agenda de Prensa*. Recuperado de

<https://www.adprensa.cl/cronica/jurista-de-la-utalca-explica-por-que-la-ley-de-teletrabajo-debe-ser-revisada/>

Tesis doctoral

- BELZUNEGUI ERASO, A. (2001). *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo* (tesis doctoral). Universitat Rovira i Virgili, Barcelona.