



UNIVERSIDAD
DE CHILE

POLICY BRIEF
POLICY • BRIEF

SERIE • CONDICIONES DEL
EMPLEO EN CHILE EN CONTEXTO
DE CRISIS SANITARIA
No. 01 / 2021

Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos

Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos

Tomás Soto, Centro de Sistemas Públicos de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile

Pamela Martínez, Facultad de Derecho, Universidad de Chile

Gloria Zavala, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile

Francisca Gutiérrez, Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado

1. RESUMEN EJECUTIVO

El teletrabajo ha aumentado considerablemente frente a la crisis sanitaria del Covid-19, con la finalidad de mantener el funcionamiento de la economía y disminuir el contagio. No es difícil pensar que esta modalidad laboral ha llegado para quedarse, por lo que es importante comprender algunos de sus beneficios (efectos positivos como el ahorro en transporte, una mayor flexibilidad laboral y una mejor conciliación trabajo-familia, entre otros) y costos (efectos negativos como la pérdida de espacios de colaboración laboral, el aislamiento profesional, entre otros) a nivel social, organizacional e individual de los cuales hay que hacerse cargo desde lo legal y lo organizacional.

En Chile, en el ámbito legal, se acelera un proceso de regulación, que se concreta en la ley 21.220/2020; que regula aspectos básicos y genera mecanismos de protección para los(as) teletrabajadores(as) que, como se verá, adolece de varios problemas en materia de resguardo de derechos, fiscalización y alcance.

Esto supone grandes desafíos que son complejos ya que comprometen a diversos actores y en distintos niveles, en

legal, lo cultural, lo político, lo social, organizacional y finalmente lo individual.

Este documento entrega algunas recomendaciones a la política pública vigente y en menor medida en la implementación organizacional.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El concepto de teletrabajo ha tenido asociadas distintas significaciones, lo que ha hecho difícil la medición y la comparación internacional. Para efectos de este documento, se entiende teletrabajo como una práctica que involucra a los miembros de una organización que sustituyen una porción de sus horas de trabajo normales por trabajo fuera del lugar central -típicamente, desde casa- usando las tecnologías para interactuar con otros para conducir sus tareas de trabajo.

Durante 2015/2016, entre 20% y 60% de los países de la OCDE realizaba teletrabajo al menos ocasionalmente, desde casa o en un espacio público. El alcance del teletrabajo en los

países de la OCDE varió entre sectores, siendo más común en servicios intensivos en conocimiento (cerca de 50%) y menor en la industria manufacturera y servicios de mercado (entre 25% y 30%), siendo más frecuente en ocupaciones altamente calificadas (cerca de 50%), en contraste con aquellas de menor calificación (casi 30%) (OCDE, 2020).

Con la llegada del Covid-19, en Chile, el teletrabajo aparece como una de las principales medidas para mantener el funcionamiento de las empresas, principalmente las de mayor tamaño (71% medianas y 90% grandes) (CEPAL & OIT, 2020), donde el 23,7% de los ocupados realiza teletrabajo (Bravo & Castillo, 2020). A diciembre de 2020, en Chile los empleadores reportaron 185.559 pactos de trabajo a distancia, de los cuales 51% sigue vigente (Dirección del Trabajo, 2020).

Esto toma relevancia, en cuanto se plantea que la opción por modalidades laborales que sean más flexibles y que permitan a las personas no salir de sus casas, como el teletrabajo y el trabajo a distancia, se orienta a resguardar la seguridad y la salud de los(as) trabajadores(as) y de su entorno más cercano. Si bien, antes de la pandemia, este proceso de cambio avanzaba producto de la digitalización y del cambio tecnológico, **ahora resulta cada vez más importante discutir el marco bajo el cual se amparará esta nueva modalidad con la finalidad de resguardar debidamente los derechos y deberes de los(as) teletrabajadores(as) y empleadores(as)**, así como las consideraciones que deben tener las organizaciones para evitar los costos más nocivos del teletrabajo y potenciar sus aspectos positivos. En la sección siguiente, ahondamos en los potenciales efectos negativos del teletrabajo, así como la respuesta institucional y organizacional hasta la fecha.

3. ANTECEDENTES Y ANÁLISIS DE POLÍTICA PÚBLICA

Antecedentes del marco normativo internacional y nacional

Es importante para la retroalimentación de la discusión de un marco adecuado que resguarde los derechos y deberes de los teletrabajadores(as) y empleadores(as) conocer el contexto internacional y nacional sobre la materia.

Marco Internacional

En primer lugar, el contexto europeo, presenta el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET), firmado por los

agentes sociales el año 2002, distingue el acuerdo cuatro elementos: el espacial (lugar de trabajo), el cualitativo (tecnológico), el cuantitativo (habitualidad) y el personal (Sala Franco et al., 2020). Se establecen a su vez principios básicos para su regulación como el de voluntariedad, la igualdad de condiciones con el trabajo presencial, la protección de datos personales, la protección de la vida privada, la formación, la seguridad y salud y el respeto a los derechos colectivos de los trabajadores, entre otros.

Cabe señalar que fuera del acuerdo europeo no existen acuerdos de nivel internacional relativos específicamente a esta modalidad de trabajo y tampoco existe un instrumento legal concreto en el seno de la OIT.

Respecto de regulaciones en Estados concretos, cabe destacar que, a nivel europeo ciertos países (Suecia, Finlandia, España, Bélgica, Gran Bretaña, Italia, Alemania, Francia, entre otros) han regulado el teletrabajo mediante la autonomía colectiva o con acuerdos por medio del diálogo social, no obstante, también se han dado una regulación por la vía legal al respecto (Hungría, Italia, Gran Bretaña, Holanda, Polonia, España, Francia, entre otros), lo que también se ha dado a nivel del continente Americano (EE.UU., Colombia, Argentina, El Salvador, Brasil, Portugal, entre otros). Del mismo modo hay países que han recurrido y complementado ambas por formas de regulación (España, Francia, entre otros).

Marco Nacional

A partir de la crisis sanitaria producto del virus SARS-CoV-2 en el mes de marzo del año 2020, se aprobó con carácter urgente la Ley 21.220/2020 que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, dado que ya existía una regulación sobre la materia por la Ley 19.759/2001, que introdujo el concepto de teletrabajo en el orden jurídico chileno y la regulación de la ley 20.940/2016 que menciona los pactos de conciliación de la vida personal y familiar, donde se incorporaba por la vía de la autonomía colectiva.

Las principales características de la regulación están dadas, por un lado, por el carácter flexibilizador y desregulador de la misma a nivel individual y, por otro, por la escasa referencia a la autonomía colectiva y al rol del sindicato.

En cuanto al ámbito individual, deja a la autonomía de las partes la decisión del régimen del teletrabajo, la "elección" por parte del trabajador del lugar o lugares de la prestación



del servicio, permite la opción de compensar los gastos y acepta el uso por parte del trabajador de sus equipos y herramientas de trabajo. Del mismo modo, se puede eliminar el límite de la jornada diaria y se establece en compensación un tiempo de desconexión de 12 horas, reconociendo un derecho a la desconexión digital limitado a la jornada semanal, anual y permisos. Permite formas de contratación y de combinación de jornadas tanto presenciales como a distancia, entrega a cada parte el derecho a reversar unilateralmente el régimen de teletrabajo solo en el supuesto de una modificación contractual. **A su vez admite diversas formas de control del trabajo y del trabajador por medios tecnológicos, sin fijar límites expresos.**

En el ámbito colectivo, la aplicación de dicha normativa queda sujeta a una condicionante, por cuanto el art., 152 quáter G del Código del Trabajo, señala que se aplicarán las normas del derecho colectivo en tanto *“no sean incompatibles”* con la regulación del teletrabajo. Por otro lado, se omite el rol del sindicato y de la negociación colectiva como mecanismos de resolución y de regulación al respecto.

La fiscalización queda entregada a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), con la condición de que el trabajador lo autorice, estableciéndose un espacio normativo para la ausencia de esta.

En cuanto a los aspectos destacables de la normativa aprobada,

cabe señalar la equiparación de derechos individuales entre el trabajo presencial y el teletrabajo, la obligación que le establece al empleador respecto de financiar los costes asociados a la prestación de servicios cuando este sea realizado desde el domicilio del teletrabajador u otro sitio determinado. En este caso, también la ley le instruye al empleador el deber de comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo conforme al deber general de protección contenido en el art. 184 del Código del Trabajo. En otro sentido, la ley le ordena al empleador informar al teletrabajador de la existencia de sindicatos en la empresa o de su constitución. Finalmente se crea un registro de contratados bajo esta modalidad que estará a cargo de la Dirección del Trabajo.

La regulación del teletrabajo en el ámbito público cabe señalar que en el contexto de la pandemia no hubo una regulación legal específica, sino que se condujo mediante decisiones emanadas por la Contraloría General de la República (Dictamen 3610/17/3/2020), donde se descentraliza la gestión entregando facultades a cada jefe superior del servicio respecto del teletrabajo del personal. A la fecha no hay iniciativas para regular por ley el teletrabajo en este ámbito.

Efectos del teletrabajo

El teletrabajo suele valorarse por los(as) trabajadores(as), al permitir reducir tiempos de desplazamiento, aumentar autonomía para organizar los tiempos, mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar/personal y, en algunos casos, aumento en la productividad (OIT, 2019). Otras ventajas se han asociado con efectos como disminución de la contaminación y facilidades para la incorporación de mujeres y personas con discapacidad al mercado laboral (Allen et al., 2015). Sin embargo, la literatura confirma que el teletrabajo conlleva riesgos que pueden limitar estos beneficios, que se resumen a continuación.

Conciliación de la vida familiar y laboral

Uno de los resultados más frecuentes del teletrabajo es que brinda oportunidades para gestionar las demandas de sus roles laborales y no laborales, reduciendo conflictos entre ambos (Gajendran & Harrison, 2007). Sin embargo, la relación teletrabajo y conciliación es ambivalente. Investigaciones han mostrado que la autonomía para gestionar tiempo y lugar de trabajo puede también difuminar los límites entre lo laboral y lo familiar/personal; sobrecargando los roles,

generando una coexistencia conflictiva de ellos (Figueroa & Moyano, 2008). La falta de conciliación puede aparecer como extensión desmedida de la jornada laboral o constante preocupación por responder a responsabilidades del hogar durante el tiempo de trabajo (MacInnes, 2005).

Género

Las políticas relacionadas con teletrabajo tensionan dos de los planteamientos sobre los que se basa la implantación de esta modalidad: el aumento en la eficiencia organizacional y su defensa como facilitador de la conciliación entre la vida familiar/personal y laboral (Roig & Pineda-Nebot, 2020). La política pública se ha construido en función a la introducción del teletrabajo, sin considerar las dificultades de conciliación, haciendo perentorio generar políticas al respecto (Roig & Pineda-Nebot, 2020). El no hacerlo, invisibiliza el trabajo doméstico no remunerado femenino, aumentando las desigualdades de género (Lyttelton, Zang & Musick, 2020).

Las investigaciones indican que mujeres teletrabajadoras con niños pequeños, realizan más trabajo doméstico que los hombres (Bianchi, Sayer, Milkie & Robinson, 2012; Lyttelton, Zang & Musick, 2020; Sayer, Bianchi & Robinson, 2004), y están más dispuestas a aceptar bajos salarios por teletrabajar, que quienes no tienen hijos (Mas & Pallais, 2017). En este sentido, el tiempo ganado por las mujeres al trabajar desde casa, se vuelca con creces a estas labores, a diferencia de los hombres, que cuentan con mayores tiempos de ocio (Noonan & Glass, 2012).

Jornadas más extensas

Existe relativo consenso en la literatura de que el teletrabajo tiende a extender las jornadas laborales. Los(as) teletrabajadores(as) personas bajo esta modalidad suelen trabajar más horas que la media, generalmente por fuera de los contratos, sin pago adicional (OIT, 2019; Allen et al, 2015). Cuantos más días a la semana se dediquen al teletrabajo, mayor parece ser el riesgo de trabajar más horas de lo normal (OIT, 2019).

Mayor autonomía

Una mayor autonomía percibida puede mejorar la satisfacción laboral, disminuir conflictos de la vida laboral y familiar y la sensación de cansancio (Allen et al. 2015). Así, la autonomía y los cambios en los mecanismos de control son factores importantes para que el teletrabajo pueda beneficiar a ambas partes de la relación laboral.

Aislamiento profesional

La literatura indica que la sensación de aislamiento es un problema común en los(as) teletrabajadores(as) y puede afectar su bienestar. La falta de interacciones cara a cara, y la pérdida de espacios informales para compartir con colegas en el lugar de trabajo, son factores críticos cuando se evalúa la experiencia de teletrabajo (Vayre et al., 2014). Este sentimiento de aislamiento suele aparecer porque las relaciones virtuales con colegas y jefaturas no tienen la calidad de las relaciones presenciales (Golden et al., 2006).

Los estudios recomiendan evitar medidas que puedan exacerbar la marginación de los(as) teletrabajadores(as), de espacios como capacitaciones, reuniones, entre otras prácticas (Allen et al., 2015).

Funcionamiento organizacional

Aquellas organizaciones que no cuenten con equipamiento ni procesos que se ajusten al trabajo a distancia, tendrán dificultades para paliar los efectos negativos del teletrabajo (Nakrošienė, Bučiūnienė & Goštautaitė, 2019). Las organizaciones deben adecuar sus procesos a las características del teletrabajo, incluyendo una clara definición de funciones y cargos, el establecimiento de objetivos de trabajo explícitos (Groen, van Triest, Coers, & Wtenweerde, 2018), el establecimiento de protocolos y canales de comunicación adecuados, entre otros (Agudo, 2014; de Godoy & Ferreira, 2018; Mella, 2015; Selma, 2016).

Los aspectos mencionados, deben darse en un contexto de aseguramiento de la negociación colectiva a través de sindicatos o asociaciones gremiales, para garantizar la construcción de redes de apoyo para los(as) teletrabajadores(as), condiciones de trabajo decentes e igualitarias, y para lograr acuerdos más allá de intereses individuales (Álvarez Cuesta, 2020).

4. RECOMENDACIONES PARA LA POLÍTICA PÚBLICA

A partir de lo señalado en el cuerpo de este documento es posible advertir que la modalidad de teletrabajo es una forma de trabajo que puede generar beneficios para los(as) trabajadores(as) y las organizaciones (ver más en Soto, T. et al., 2018). También se evidencia una serie de problemas que, de no abordarse debidamente por una política pública adecuada, con una organización comprometida y con un(a) trabajador(a) capaci-

tado(a) pueden significar un retroceso en la calidad de vida y en el ejercicio de los derechos de los(as) teletrabajadores(as).

Reforma legal

Limitación de excepcionalidades

Al respecto en el marco normativo recientemente aprobado (ley 21.220/2020) se establece una forma de regulación bifronte, es decir, por un lado regula el teletrabajo realizado desde un espacio físico determinado y se configuran derechos para los y los(as) teletrabajadores(as) y deberes para la empresa o empleador, por otro lado, **permite por la vía de la excepción una desregulación de la prestación de servicios donde no hay un espacio físico determinado o determinable, que de no ser reformado puede abrir un espacio que acentúe los efectos negativos del teletrabajo que la evidencia muestra en este documento.**

Recomendación específica 1: Dado lo anterior, es recomendable una reforma legal que limite estas excepcionalidades que, de no mediar cambio, se convertirán en la forma más típica de contratación, acentuando los problemas detectados.

Incorporación de las organizaciones sindicales

Se constata que en la actual legislación se ha omitido el rol del sindicato y de la negociación colectiva como forma de regulación al efecto, es un aspecto transversal en la legislación laboral chilena. En este sentido, como se describió anteriormente, en los países industrializados se ha entregado la regulación de esta materia a los propios actores sociales, siendo un mecanismo flexible y que toma en cuenta la opinión de la parte laboral, fortaleciendo la protección a los trabajadores, tanto en términos de pertenencia colectiva, como en los arreglos organizacionales necesarios para cumplir con estándares aceptables de aplicación.

Recomendación específica 2: Por lo anterior, 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).



Ámbito normativo

Protección de datos

Recomendación específica 3: Respecto de la protección de datos de los(as) teletrabajadores(as), la actual legislación no establece límites claros respecto de las facultades de control del empleador o de la empresa de la prestación de servicios a distancia por medios tecnológicos, que pueden ser mayores incluso que en el ámbito presencial, y por tanto, se requiere un marco normativo que los fije estrictamente respetando la privacidad de los(as) trabajadores(as) y su derecho de protección de datos personales.

Salud laboral

Recomendación específica 4: En cuanto a la salud laboral, la consideración de los riesgos tanto físicos como psicosociales, debe ser específica en referencia al establecimiento de protocolos que permitan identificar, promover, prevenir, monitorear y asegurar los resguardos necesarios y las condiciones mínimas espaciales y de organización del trabajo, para disminuir los riesgos en estos contextos laborales. Lo anterior implica, el establecimiento de responsabilidades y acciones específicas a los empleadores, organizaciones, mutuales y trabajadores(as).

Organización del trabajo

Recomendación específica 5: se hace perentoria una regulación explícita y específica respecto de la extensión de la jornada de trabajo, en función de la posibilidad de la aparición de patologías asociadas a las mismas como estrés laboral, síndrome de “estar quemado” laboralmente (burnout) o adicciones al trabajo (workaholics), por nombrar las más recurrentes. Lo anterior, debido a que la legislación actual no genera límites precisos y establece un derecho a la desconexión limitado y débil. Por ello se recomienda ampliar el marco de protección del derecho a la desconexión digital generando un espacio robusto de protección de los(as) teletrabajadores(as) que puedan ayudar a disminuir los riesgos asociados.

Recomendación específica 6: Es deseable que se establezcan mecanismos que fehacientemente registren la jornada diaria de trabajo y que ello sea un fiel reflejo del tiempo de trabajo realizado, evitando horas extras implícitas.

Conciliación trabajo-familia

Recomendación específica 7: Se hace necesario contemplar en la legislación normativas con perspectiva de género, que

no estigmatice el trabajo femenino, y que apunten específicamente a mejorar las posibilidades de conciliación entre tareas de cuidado y trabajo a distancia desde el hogar, aspecto que se ve altamente tensionado en situaciones de crisis como la actual.

Aspectos organizacionales

Recomendación específica 8: algunas de las condiciones habilitantes que deben tener las organizaciones para la implementación efectiva del teletrabajo son: i) la identificación precisa de las funciones teletrabajables, ii) la digitalización de los procesos internos de la organización y los insumos necesarios para las funciones susceptibles a esta modalidad, iii) la definición de las métricas de evaluación, mapeo y levantamiento de datos para el teletrabajo, iv) el compromiso institucional para que la nueva modalidad funcione correctamente y v) una adecuada infraestructura computacional y de soporte TIC (Soto et al., 2018). ●

5. MATERIAL DE CONSULTA Y REFERENCIA

- Agudo** Moreno, M. J. (2014). El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información, 4, 172-187. Recuperado de <https://revistas.um.es/gesinfo/article/view/221801>
- Allen**, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.
- Álvarez** Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak*, 43, 175-201. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- Bianchi**, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., & Robinson, J. P. (2012). Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter? *Social Forces*, 91(1), 55-63.
- Bravo**, D., & Castillo, E. (2020) *Estudio longitudinal Empleo COVID-19: Datos de empleo en tiempo real*. Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, Seminario y Conferencia de Prensa, 17 de noviembre, 2020. Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago. Recuperado de <https://www.uc.cl/site/efs/files/11854/presentacion-estudio-longitudinal-empleo-covid19-noviembre2020.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]/ Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020). La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, N° 23 (LC/TS.2020/128), Santiago. Recuperado de https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/coyuntura-laboral-america-latina-caribe/WCMS_760451/lang--es/index.htm
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2020). Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del COVID-19- Informe Especial. Recuperado de <https://imgcdn.larepublica.co/cms/2020/09/31174357/CEPAL.pdf>
- de Godoy** L., Ferreira M.G.G. (2019) Challenges of Telework in Brazil: A Sociotechnical Analysis. En S. Bagnara, R. Tartaglia, S. Albolino, T. Alexander, & Y. Fujita (eds.). *Proceedings of the 20th Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2018)*. IEA 2018. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 821. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-96080-7_14
- Dirección del Trabajo, Chile (2020). Reporte de trabajo a distancia y teletrabajo.

- Figueroa, A., & Moyano, E.** (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *UNIVERSUM*, 23(1), 116-133.
- Gajendran, R.S. and Harrison, D.A.** (2007). "The good, the bad, and the unknown about telecommuting: a meta-analysis of the psychological mediators and individual consequences". *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524-1541.
- Golden, T.D., Veiga, J.F. and Simsek, Z.** (2006). "Telecommuting's differential impact on work-family conflict: is there no place like home?". *Journal of Applied Psychology*, 91, 1340-1350.
- Gomez, C.** (2014). Trabajo y flexibilidad laboral en el Estado chileno: Experiencias de mujeres a la luz del feminismo liberal. *Psicoperspectivas*, 13(3), 41-51.
- Gornick, J. C., & Meyers, M. K.** (2003). *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Groen, B. A., van Triest, S. P., Coers, M., & Wtenweerde, N.** (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal*, 36(6), 727-735.
- Hilbrecht, M., Shaw, S. M., Johnson, L. C., & Andrey, J.** (2008). 'I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. *Gender, Work & Organization*, 15(5), 454-476.
- MacInnes, J.** (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(1), 35-71.
- Mas, A., & Pallais, A.** (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722-3759.
- Mella Méndez, L.** (2020). Sobre la organización del trabajo como factor de riesgo laboral en el trabajo a distancia. *Noticias CIELO*, (11), 4.
- Mella Méndez, L.** (2015). La seguridad y salud en el teletrabajo. En A. Villalba Sánchez, & L. Mella Méndez (coords.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado* (pp. 171-208). Thomson Reuters Aranzadi.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B.** (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*. <https://doi.org/10.1108/>
- Nilles, Jack M.** 1976. *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Noonan, M. C., & Glass, J. L.** (2012). The hard truth about telecommuting. *Monthly Lab. Rev.*, 135, 38.
- Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K.** (2020). *Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work*. Available at SSRN 3645561.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2020). *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policies make it happen? Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar. Consecuencias en el ámbito laboral* (p.77) [Informe Conjunto OIT- Eurofound]. OIT/ Eurofund. Organización Internacional del Trabajo, OIT y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Panorama laboral 2020. América Latina y el Caribe. Edición COVID-19*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_764630/lang-es/index.htm
- Roig, R., & Nebot, C. P.** (2020). El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 7(182-189), 593-608.
- Sala Franco, T. et al.**, (2020). El Teletrabajo. Tirant lo Blanch, Valencia, España, (267).
- Sayer, L. C., Bianchi, S. M., & Robinson, J. P.** (2004). Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children. *American Journal of Sociology*, 110(1), 1-43.
- Selma Penalva, A.** (2016). El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (134), 129-166.
- Soto, T., Vera, C., Fuenzalida, J., Díaz R. y Darville, D.** (2018). Teletrabajo en el Estado de Chile: Efectos y desafíos para su diseño e implementación. Serie de Sistemas Públicos N° 16.
- Vayre, E., & Pignault, A.** (2014). A systemic approach to interpersonal relationships and activities among French teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 177-192.



Comité Editorial

Svenska Arensburg, Francisco Crespo, Javier Fuenzalida, Amélie Kim Cheang, Valentina López, Jaqueline Meriño, Claudio Olea, Paulina Osorio, Fabian Retamal, Pablo Riveros, Rodrigo Soto y Juan Walker

Fotografías
Diseño

Cristóbal Saavedra
Alicia San Martín

Como citar este documento:

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.

Sobre la Serie • Condiciones del Empleo en Chile en Contexto de Crisis Sanitaria.

La pandemia del COVID-19 ha causado enormes estragos en las economías y el empleo a nivel mundial. La CEPAL afirma que no hay país ni organismo internacional en el mundo que no haya tenido que alterar radicalmente su forma de operar en función de combatir al virus y mantener como horizonte los objetivos del Desarrollo Sostenible, mientras la OIT indica que las consecuencias del COVID-19 sobre el empleo han sido rápidas, profundas y sin precedentes, representando la crisis internacional más grave de la que se tiene registro desde la Segunda Guerra Mundial.

En este contexto la serie "Condiciones del empleo en Chile en contexto de crisis sanitaria" busca abordar distintas problemáticas vinculadas al trabajo en Chile, problemáticas muchas veces estructurales que existían antes de la pandemia pero que ahora han cobrado más fuerza, como también problemáticas específicamente desarrolladas producto de la crisis sanitaria.