



ESCUELA DE DERECHO

TELETRABAJO

Ley 21.220

“Aspectos a considerar a la luz de nuestra legislación”

Profesor: Alejandro Alarcón Quinteros.

Alumno: Cristian Osvaldo Padilla Suazo.

Santiago, 27 de noviembre del 2020

“A mi bella mujer, hijas e hijo por su apoyo incondicional. A mi querida madre, hermano y hermanas; A todos mis profesores y a mi universidad”

INDICE DE CONTENIDOS

I.- Introducción

: Problemas culturales que suscita el Teletrabajo en Chile

TELETRABAJO EN CHILE

II.- Aspectos positivos a considerar:

- Actitud del Gobierno frente al teletrabajo según el proyecto.
- Familia.
- Tiempos de desplazamientos y sus costos.
- Distribución de las tareas.
- Disminución de costos Fijos.
- Tasas de Empleabilidad, Nuevas Fuentes de Trabajo y su Inversión.

III.- Aspecto negativos a considerar:

- Infraestructura y Condiciones Ambientales adecuadas.
 - : ¿Es necesario que todos los trabajen desde casa en una empresa?
- La figura del Sindicato y la nueva forma de una negociación a distancia.
 - : Derecho a Huelga
 - : Virtualidad empresarial, denuncias ante Inspección del Trabajo.
- Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
 - : Adaptación al cambio y manejo del estrés.
 - : Inseguridad, Negatividad; Frustración; Aislamiento de trabajadores.
 - : Elementos de protección personal y Reglamento Interno.
- Presencia del Empleador en la jornada laboral.
 - : Control de gestión; Plan de trabajo y cumplimiento de metas.
 - : Flujo de información y tiempos de respuestas.
 - : Medios de Control de Asistencia, Conexión y duración jornada laboral.
 - ¿Una invitación al abuso?
- Costos asociados para los trabajadores.
 - : Acceso igualitario por grupo etario y tecnologías aplicables.

- : Ley Inclusión Laboral y su rol social.
- : La Carrera Laboral o Desarrollo Profesional junto a la ambigüedad de funciones
- : Capacitación Sistemas Informáticos.

- Intimidad del Hogar.

- : ¿Se compatibiliza trabajo y vida privada?
- : Desigualdad de género en roles de familia.
- : ¿Podría ser un factor de riesgo de la familia?

- Actitud de la C.U.T frente al teletrabajo.

IV.- Conclusiones finales

V.- Bibliografías

***“A Dios el perdón, a tu conciencia la verdad y al
Juez, la ley”***

Cristian Padilla Suazo

INTRODUCCIÓN

En tiempos complejos, en que la pandemia del COVID-19 impide al ser humano realizar actividades de manera normal o al menos como se acostumbraban a hacer rutinariamente, sumado a lo extensas que resultan las medidas impuestas e implementadas por un gobierno de turno y que a juicio de muchos, poco o nada han resultado, tal vez porque la soberbia nublo a la razón de querer pretender confiar en un sistema de salud que incluso antes del Estado de Catástrofe ya se encontraba colapsado, porque su planificación fue mediocre y tardía, sumado a la testarudez del ser humano que no le dio la importancia que requería en su momento a tomar las prevenciones y que tras perder a sus seres queridos se dieron cuenta que ya era demasiado tarde para pedir perdón o porque en algunos casos lamentablemente como una forma de proteger su fuente laboral muchos, incluso ahora, deben salir a cumplir con las obligaciones que impone un contrato de trabajo cuya figura se cuestiona en la actualidad, respecto de la remuneración pactada, su estabilidad laboral, etc. Sea cual fueren los motivos, hoy estamos en su mayoría todos encerrados, viendo como nuestros recursos en general, llámense patrimonio, ahorros, ingresos o Seguro de Cesantía se ven notablemente disminuidos con cada día que pasa. Tampoco podríamos disponer de algún permiso que nos facultara a salir a las calles en busca de una solución o nueva fuente de trabajo, producto de la alta tasa de cesantía existente, dando paso a aquellos más osados, a recurrir a la informalidad de alguna actividad que les permita llevar el sustento a sus hogares.

Dentro de este escenario que parece el guion sacado de alguna mala película del fin del mundo, sumado a las movilizaciones sociales previas que ya tenían al país de cabeza y paralizado en algunos sectores como consecuencia irónicamente de gobiernos democráticos ausentes de una realidad social que se expresa incluso en las propias declaraciones de las autoridades de turno, permitió decirle al mundo que éramos un país cuya población agoniza, que no éramos ese paraíso que vendíamos en discursos presidenciales, con un sistema Neo liberal y pensiones de jubilación nefastos y con una Constitución, cual testigo silencioso, solo se limita a ver como se vulneran a vista y paciencia de todos, los derechos de cientos de personas, relegando su importancia a su mínima expresión en ciertos casos, más allá de las modificaciones que doctrinariamente siempre se le han querido hacer por los estudiosos del derecho y que extrañamente aún no se corrigen. Se nos presenta así, una alternativa que a simple vista pareciera ser la mejor opción (...y tal vez lo sea o simplemente es lo que hay), un guante hecho supuestamente a la medida de las personas, un camino que se encargara de velar por la seguridad de las y los trabajadores y sus familias, cumpliendo el anhelado sueño de algunos de poder trabajar desde casa, quizás convencidos en aquellas ventajas que se muestran y a las cuales le atribuyen un valor que bajo un análisis crítico solo resulta conveniente en apariencia o superficial. Para otros en cambio, naturalmente será una oportunidad real de reintegrarse a la vida laboral y obtener el ansiado ingreso con el cual poder suplir aquellas necesidades básicas, todo envuelto y sustentado tal vez en alguna futura promesa de una nueva y próxima campaña electoral donde mejoren las remuneraciones y con algo de suerte aparezca algún bono que alcance para un “gustito” producto de todo el ahorro que aportaremos a nuestros empleadores, todo por supuesto, siempre desde la seguridad de nuestros hogares.

Su origen se remonta a los años 70, y no sé si decir que sus fundamentos fueron realmente pensados para beneficiar a los trabajadores o solo resulto ser un efecto residual de una crisis petrolera que afecto al país del norte, lo que sí está claro es que el termino hace años se maneja afuera en muchas partes del mundo, pero que a nuestro país llego bastante tarde como muchas cosas, envuelto en un halo de desconfianza por parte de agrupaciones sindicales y debates políticos. Como suele suceder y siempre en desmedro de nuestro idioma castellano, algunos visionarios ya le habían dado un nombre en inglés, tal vez en el afán de querer parecer más sofisticados, "Home Office". Sin embargo, en nuestro Código del Trabajo, que cada año actualiza sus normas, por regla general en beneficio de los trabajadores, ya fue incorporado entre sus páginas el término "Teletrabajo", una modalidad que llego para quedarse y que va dirigido no a todos los sectores de la sociedad, que ya comienza a mostrar tímidamente su verdadero rostro y que será el tiempo en conjunto con la doctrina a cargo de los sabios del derecho, los encargados de aportar a su perfección, aprendiendo de los errores que naturalmente pagaran en su mayoría los y las trabajadores y tal vez con algo de voluntad política, alcance finalmente su excelencia conforme a nuestro derecho, en beneficio de todos y cada uno los y las trabajadores de este país.

Como señale en un comienzo, el concepto no resulta nuevo en el mundo hace ya bastante tiempo y de inmediato al buscar en internet aparece el nombre de Jack Nilles¹, quien nació y se crio en Evanston, Illinois, con un currículum increíble que no abordaremos y solo nos remitiremos a lo puntual del tema que es el "*Telecommuting*", expresión con la cual se conoce el teletrabajo en EEUU desde los años 70 en adelante. Entre muchas publicaciones y artículos, uno de sus libros es "*Making telecommuting happen*" que publico en el año 1994, un verdadero manual que contiene las instrucciones para el desarrollo y gestión de programas de teletrabajo. Posteriormente se publicaría en el año 1998 una segunda parte "*Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*" libros que han sido traducidos a varios idiomas como el francés, japonés, etc. Por su parte, en el año 1979, Frank Schiff hace suyo el término "*FlexPlace*", lo que llevo años más tarde, en 1980 a la primera conferencia que abordo este tema del Teletrabajo.

Cabe señalar que el fundamento de esta modalidad de trabajo se debió a la crisis del petróleo que arrastraba desde 1970 el país del norte y como el objetivo principal era minimizar el traslado de los trabajadores a las fábricas y oficinas, reduciendo de esta forma el consumo del crudo² que resultaba escaso, disminuyendo además los problemas de transporte y por supuesto la contaminación, debido a que ya en aquel tiempo se planteaba una preocupación por el problema que generaba la contaminación del medio ambiente, lo cual resulta obvio si pensamos que la primera publicación que aborda este tema, es del año 1661 por el jardinero y escritor Jhon Evelyn en su libro "*Fumifugium*", subtitulado "*La nocividad del aire y el humo de Londres*" (Siglo XVII) en Inglaterra. Si alguien tiene alguna duda al respecto que la finalidad era evitar el consumo de combustible, lo invito a revisar la publicación del 2 de septiembre del año 1979 del Washington Post titulada "*Working at Home Can Save Gasoline*", por lo tanto, el efecto residual al cual hice mención, me resulta del todo lógico³. En fin, la idea resultaba increíble pero a la vez planteaba grandes desafíos, tomando

¹ Padre del Teletrabajo, Físico de carrera e ingeniero de profesión de la NASA.

² Escasez de combustible en 1973 en EEUU; Embargo decretado por exportadores árabes a quienes apoyaban a Israel en la guerra de Yom Kipur.

³ "si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo. Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo". Jack Nilles, 1976, Estudio Telecommunications-Transportation Tradeoff.

en consideración que existía una clara limitación tecnológica y salvo el teléfono o radio, no existían redes de conectividad masivas como en la actualidad. Aun así, todo esto contribuyó a que mejorara sustancialmente la calidad de vida de los trabajadores reduciendo el estrés mental y físico, mejoro la calidad laboral de las empresas en aspectos técnicos, administrativos, intercambio de datos y en su momento fue una solución temporal a la crisis del medio ambiente.

Posteriormente y de manera muy acotada señalare que en el año 1992 se presentó por parte del gobierno de los EEUU un proyecto que buscaba hacer popular esta modalidad a nivel de agencias gubernamentales en Washington DC. Incluso, para fomentar su expansión, en el año 1994 se dejó un día del año para conmemorar su nacimiento, denominado “*Employee Telecommuting Day*” que se celebra todos los 20 de septiembre. Hacia el año 2004 ya existía un acuerdo generalizado entre agencias gubernamentales del trabajo a distancia desde casa. Si a eso se suma que en el año 2008 la compañía Microsoft lanzo la tecnología Smooth Streaming⁴, la cual termino por acaparar las miradas de las empresas que vieron en esto la solución a la masificación del “Teletrabajo”. El 9 de septiembre del año 2010 bajo el gobierno de Barack Obama se firma una ley de mejoras del teletrabajo que establece algunos puntos para empleados de agencias ejecutivas gubernamentales, partiendo por ejemplo en dar una definición de teletrabajo, establecer acuerdos por escrito entre trabajador y empleador, designar un Oficial de Gestión de Teletrabajo, empleados y gerentes deben completar un periodo de capacitación interactiva, entre otros requerimientos contenidos en la ley.(“*Telework Enhancement Act of 2010*”. H.R. 1722). En este punto, el teletrabajo a nivel gubernamental ya está completamente integrado en la vida de los trabajadores, del ciudadano en general y presenta un aumento exponencial de su uso cada año por parte de empresas privadas hasta nuestros días.

Problemas culturales que suscita el Teletrabajo en Chile.

Conociendo nuestro país donde en términos culturales siempre se ha dado esa sutil rivalidad entre trabajador y empleador, esa desconfianza generalizada entre ambas partes, donde incluso aun en pleno siglo XXI la figura de los sindicatos despierta cierto rechazo en varios sectores productivos, no es de extrañar que el Teletrabajo no sea la excepción y es probable que esto se deba a que culturalmente el trabajador en términos generales siendo muy coloquial en la expresión y bajo la visión del empleador, son “*buenos para sacar la vuelta*”⁵ y en cierto sentido no deja de ser verdad, es cosa de vernos en un día laboral cotidiano por ejemplo prepararnos el café o desayuno propiamente tal, revisar redes sociales, diarios, enterarnos de las ultimas noticias de la farándula nacional, impuntualidad, etc. Por lo tanto, no es de extrañar que a algunas empresas les cueste abandonar el método presencial, ya que es natural pensar en una disminución de la producción⁶ debido a esta falsa sensación de control que puedan tener sobre sus empleados, lo cual naturalmente es erróneo o al menos así lo demuestran los estudios en otros países que llevan años con esta modalidad de trabajo.

⁴ Permite visualizar videos de calidad, independiente del ancho de banda. Actualmente mejorada.

⁵ <https://diccionariochileno.cl/term/Sacar+la+vuelta>.

⁶ Reglas de oro del teletrabajo: Automotivación, Autodisciplina, Competencias y Preparación, Flexibilidad y espíritu de innovación, Formas de Sociabilización.

Quedémonos con el último punto del párrafo anterior respecto del empleador en cuanto a que es natural y válido que se cuestione que hacer con la gran inversión que le significó el espacio o los metros cuadrados de la oficina. ¿Será realmente necesario que todos los trabajadores estén en casa y otros presencialmente? ¿Cómo lo hará el empleador para estar al mismo tiempo en todos esos lugares apartados? ¿Cómo será ese flujo de información y tiempos de respuesta ante una emergencia? ¿Realmente los empleados estarán conectados y trabajando? porque es claro que son dos cosas totalmente distintas. ¿Existe la confianza, que el trabajador o trabajadora logren proyectar un plan de trabajo y organice su tiempo de una manera más efectiva en miras a cumplir los requerimientos o plazos habituales que se obtienen bajo un sistema tradicional? Son algunas preguntas de otras muchas que tal vez se hagan los dueños de empresas y al no encontrar una respuesta que sea satisfactoria o les resulte convincente, persistan en su modalidad tradicional, mientras se mantienen expectantes a como el derecho va dando respuestas a determinadas situaciones que se irán presentando en nuestro país.

En nuestro país en cuanto a reunir antecedentes de esta modalidad de trabajo y conocer el comportamiento de los y las trabajadores, lo encontramos en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (INAPI), es un organismo público que se creó a través de la Ley 20.254 y que inició sus actividades en el mes de enero del 2009, destacando entre sus funciones el registro, transferencia del conocimiento, administración e implementación de políticas de propiedad industrial y ser un órgano consejero del Presidente de la República y que al año 2016 contaban con 176 funcionarios. En el mes de noviembre del 2016 se autorizó el plan piloto⁷ mediante el artículo 43 de la Ley N° 20.971 donde el Director eximia del control de la jornada de trabajo hasta el 10% de la dotación máxima del personal, esto es una modalidad de Teletrabajo Parcial (4 días en el hogar y 1 día en la oficina) donde se requería el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's), por lo tanto las personas seleccionadas eran las más productivas en sus áreas siendo incluso capacitadas previamente.

Como lo señale, es probable que a esta nueva modalidad de trabajo no todas las personas o empresas puedan acceder de manera equitativa ya que si bien INAPI le resultó, es un organismo del Estado, con recursos. Pero que sucede con las empresas porque al ser pequeñas y medianas aún no cuentan con grandes recursos o un buen respaldo y no deseen embarcarse e invertir nuevamente en medios de control más sofisticados como por ejemplo mejorar sus software para procesar datos, etc. Tal vez sientan que la imagen jerárquica o cohesionada por departamentos se vea algo disminuida y la falta de compromiso por parte del personal no sea la indicada, más si se trata de empresas que presentan muchas denuncias ante la Inspección del Trabajo por vulneración de derechos, incumplimiento de contratos, no pago de horas extras, etc. Es sabido que los trabajadores que ven en sus empleadores, una empresa comprometida y respetuosa del Derecho, que valora y cuida a su capital humano, genera una mayor identificación y compromiso con estas, por regla general. Además pensemos que a lo mejor muchas empresas darán el gran salto a esta modalidad por las ventajas que ofrece pero y que pasa si la nueva política de gestión por muy elaborada que esta sea, no da los resultados esperados, será un costo que algunas deberán asumir y que de alguna manera incidirán negativamente en el mercado laboral.

⁷ https://www.dipres.gob.cl/598/articles-171733_doc_pdf.pdf - Evaluación Sistema de Teletrabajo, Dirección de Presupuesto. Este estudio no aborda en ningún momento el costo que le significó a los trabajadores.

Veamos ahora la situación por el lado del trabajador, de aquella persona que trabajo toda su vida bajo un sistema presencial o tradicional y que producto de esta pandemia o cualquier otro motivo, quedo sin trabajo, sin su fuente de ingresos. Lo primero que debe hacer, sobre todo si hablamos de una persona de edad avanzada, es atreverse a usar una plataforma virtual, postular virtualmente a un trabajo, enviar su currículum, enfrentarse a las posteriores pruebas virtuales, entrevistas psicológicas y todo a través de medios tecnológicos que tal vez no domine demasiado. Si considera que esto no es así, es cosa de ver las primeras reuniones llevadas a cabo por los honorables del Congreso, clases virtuales vía Zoom que más de algún inconveniente presentaban solo por señalar algunos.

En nuestro país debemos recordar que tanto la compra de equipos como el acceso a fibra óptica o conexión a internet sobre todo en lugares remotos, la capacitación en sistemas informáticos o la adquisición de determinados programas por parte de las empresas o de los particulares (salvo celulares) no son un producto masivos o económicos y si bien todos por regla general, saben lo que es un “e-mail” o un “w-app”, hay determinados softwares que son propios de las empresas, que pueden resultar complejos de aprender o incompatibles con computadores que ya están desactualizados si tomamos en cuenta a la velocidad que se mueve la tecnología cada año y que nadie por regla general se preocupa de renovar los computadores por no ser algo que si bien es útil, no resulta prioritaria su actualización. Convengamos eso sí que su compra va en aumento ya que si bien en el año 1984 habían 14 mil ejemplares en nuestro país⁸, al año 2016 supero los 10 millones, lo que estadísticamente podríamos decir que un 85% de la población tiene un computador en su casa, actualmente esa cifra es mayor y habría que ver que tan operativos se encuentran muchos de ellos.

Volviendo al tema, la experiencia de buscar un trabajo para un determinado sector con menos ingresos o grupo etario⁹ que no es menor actualmente, carentes de una conexión estable o sin acceso a internet, puede resultar atemorizante en muchos aspectos. Personas que incluso fueron muy bien evaluadas en sus trabajos anteriores y tenían cargos de confianza o responsabilidad, hoy se enfrentan a esta nueva modalidad que los deja afuera del mercado laboral porque carecen de determinadas herramientas en su zona u hogar y lo que antes les resultaba cómodo o al menos con lo que sabían más la buena voluntad de algún compañero de trabajo, lograban cumplir con la tarea, ahora es probable que no califiquen y probablemente para sus nuevas expectativas laborales se abra un abanico de nuevas plazas de trabajo que quizás nunca les resultaron atractivas pero que por necesidad deberán aceptar, lo que les generara una frustración, algunos incluso opten por actividades informales que podrían repercutir en sus cotizaciones si no tienen el cuidado de pagar sus imposiciones.

Si, alguien podría citar perfectamente a Karl Marx (1818- 1883) y decir que da igual ya que el “*trabajo dignifica al hombre*” o siendo más equitativo, “*a las personas*” que sacan a relucir sus potencialidades al desempeñar una labor y sentirse integrado a la sociedad y mejorar su autoestima, proyectando una imagen positiva de sí mismo pero, seamos honestos, a todos

⁸ <https://www.24horas.cl/noticiarios/reportajes24/reportajes-24-cada-cuanto-tiempo-se-debe-cambiar-el-computador-2132315>

⁹ En Chile existen 2,6 millones de personas sobre 60 años de edad (15% población total) y su esperanza de vida es de 79 años. Para el 2025 se espera que sea del 20% superando a los menores de 15 años.

<https://www.previsionparatodos.cl/horario-flexible-teletrabajo-y-capacitacion-expertos-llaman-a-incluir-a-los-seniors-en-la-reforma-laboral/>

nos gusta trabajar en un lugar que escogemos y en el cual nos proyectemos. Esto lo señala incluso nuestra propia Constitución Política de la República de Chile en el comienzo del artículo 1° “*Las personas nacen libres...*” para escoger, para decidir, para determinar donde desean trabajar. Por lo tanto, no me resulta extraño que un sentimiento de inseguridad, negatividad, frustración o aislamiento inunde a excelentes trabajadores y trabajadoras. Otro punto a considerar sea tal vez el hecho que esta empresa “X” que nos da la oportunidad de poder trabajar y desarrollarnos al estar sujeta a esta “virtualidad laboral”, tan diluida en el sistema, como una especie de aplicación móvil, sin un espacio físico determinado que solo se reduce a un nombre y registro, tal vez con una reducida plana de trabajadores, no de la confianza o solidez necesaria a quienes deseen postular, pensando tal vez en que si se llegase a presentar algún tipo de incumplimiento contractual para efectos de hacer valer sus derechos ¿ Dónde acudo? ¿A Quién demando? ¿Quién es el representante legal?

Claramente, están aquello que se adaptan a los cambios y que ven en el Teletrabajo una opción válida de poder conjugar vida familiar con su actividad laboral distribuyendo libremente su horario o excluidos de la limitación de jornada de trabajo. También están aquellos que por una discapacidad ven en esta modalidad un medio a través del cual poder concretar el anhelo de formar parte del sistema sin mayores trabas y no tener que recurrir a una Ley de Inclusión Laboral N°21015, muy útil por lo demás, sino que será el propio sistema el cual los integrara bajo esta modalidad por el simple hecho de querer trabajar desde casa, asumiendo naturalmente en ambos casos algunos costos asociados que en palabras de la propia Ministra del Trabajo doña María José Zaldívar no sería tal “*Esto no pretende precarizar o debilitar los derechos de los trabajadores, sino que todo lo contrario*”.¹⁰

Ahora bien, si pensamos en el encanto de trabajar desde casa, es claro que los beneficios del Teletrabajo van a generar algunos costos no contemplados o considerados en profundidad en una sociedad bastante conservadora, machista y discriminatoria respecto de la mujer, donde los roles aún se marcan demasiado por géneros, donde incluso hasta hace poco aún existían diferencias en planes de salud y seguros¹¹. Existen grupos etarios donde quizás estas situaciones resultan menos notorias en cuanto a las tareas del hogar por tratarse de matrimonios jóvenes (lavar, cocinar, planchar y un gran etc.) Esto último - matrimonio- es por plantear de alguna manera “*romántica*” lo que nos señala el artículo 102 de nuestro Código Civil, porque la verdad es que la tendencia actual indica que cada vez existe una mayor cantidad de personas que prefieren optar por la convivencia civil, un nicho que será interesante de explorar en unos años más para efectos de las asignaciones en materia de Derecho Sucesorio. En fin, cual más o cual menos, lo cierto es que hay determinados roles que aún se le asignan solo a un género dentro de esta sociedad chilena, lo cual me lleva a pensar que sucederá con aquellas mujeres y hombres que opten por trabajar desde casa y deban además asumir tareas típicas de un hogar ¿No sería una sobrecarga de trabajo? ¿Es probable que las jornadas resulten un poco más extensas de lo habitual? Lo cierto es que es así, ya que se plantea que las personas están actualmente trabajando de 1 a 2 horas más de lo habitual y sin percibir remuneración alguna, esto llevado por ejemplo al campo de aquellas actividades que contemplan una comisión y que no están

¹⁰ <https://www.24horas.cl/nacional/desconexion-por-12-horas-y-pago-de-gastos-asociados-asi-funciona-la-nueva-ley-de-teletrabajo-4045374>. Entrevista de fecha 24 de marzo del 2020 / Beatriz Stange

¹¹ A partir del 1 de abril del 2020 se elimina esta discriminación para personas nuevas que ingresan al sistema. Afiliados antiguos deberán esperar un año. El plan de salud de los hombres tendrá un alza marginal. Se simplificarán las tablas de valores. Publicación 12 de diciembre 2019 - El Mostrador Braga

sujetos al artículo 22 de nuestro Código del Trabajo resulta importante. De ser así entonces ¿Y si previamente no pacte, acorde o me autorizaron el sobre-tiempo, quien paga eso? ¿Realmente se alcanzara esa compatibilización del trabajo con la familia? ¿Existe algún ente regulador externo que logre fiscalizar estas situaciones? Entiendo que esto no se da a todo nivel pero, seamos honestos, sería interesante medir con el tiempo, cuántos hombres y mujeres van a optar por quedarse en casa trabajando. Es más, si pensamos en el movimiento de Liberación Femenina (año 1970) donde se luchaba por el Derecho al Aborto y la Igualdad en el Empleo, entre otras cosas donde se han alcanzado grandes avances sobre todo en materia de Fuero Maternal, Derecho a Sala Cuna, Pre y Post Natal para ambos o algo tan válido como es el Derecho a Sufragio, no resulta contraproducente en cierta medida el hecho que todos estos movimientos que siguen buscando esa equidad en el mundo laboral, con esto no se podría interpretar como un retroceso, el regreso a sus hogares y lo que es peor aún, con una mayor carga laboral.

Sería interesante saber cuánto es la masa de mujeres y hombres que actualmente están bajo la modalidad del Teletrabajo ya que según un reportaje publicado por El Mostrador el 20 de abril del 2020 el Teletrabajo provoco una sobrecarga de un 46%, donde se señala que cerca del 92% de las mujeres debe cocinar y limpiar mientras teletrabaja, lo cual me lleva a otro tema como lo son las licencias por estrés laboral¹², término usado por primera vez por la década de los años 30 por Hans Selye¹³ que lo definió como “*un síntoma general de adaptación*”, lo que se asemeja bastante a lo que sucede en nuestro país con esta nueva modalidad de trabajo y que podría derivar en algún tipo de nuevas enfermedades o síntomas psicológicos, físicos o de conductas. Después de todo, tenemos nuestro espacio laboral en la propia casa lo que no deja de ser un componente extraño o ajeno.

Si lo pensamos de cierto modo, al menos en nuestro viaje de regreso a casa desde nuestro lugar de trabajo, permite al trabajador hacer la transición, despejar sus pensamientos, alivianar la tensión de una jornada laboral que estuvo marcada por diferentes niveles de estrés dependiendo de su actividad laboral, ya sea porque tenemos la opción de usar medios tecnológicos para escuchar música, ver televisión o leer, lo que genera como resultado, predisponer al individuo finalmente a estar ansioso por llegar a casa, a descansar a ese lugar de “*paz y tranquilidad*”.

Como podrán apreciar, son varios los problemas culturales, técnicos, socio-económicos, sectoriales, psicológicos, por grupo etario, infraestructura entre otros, que se deben tomar en consideración a la hora de optar por una modalidad de Teletrabajo que insisto, tiene muchos aspectos positivos pero que en nuestro país, en algunos casos puntuales resultara complejo, incluso discriminatorio ya que a mejor conexión de internet, mayor podría ser la producción y el beneficio para el trabajador en determinados trabajos. Es en este escenario en donde el gobierno, debe saber proyectar apriori una solución, tener una visión de futuro que permita corregir en un tiempo breve aquellos inconvenientes, deficiencias o trabas técnicas y culturales, para no terminar siendo un factor que perjudique primero a las personas, luego a la familia, después a la empresas y finalmente termine por afectar a un mercado de manera transversal.

¹² Encuesta realizada por Trabajando.com a 900 personas. 79% dedica más horas al trabajo que antes. Un 70% sufre estrés. Un 54% no le alcanza el tiempo, inseguridad laboral 47%, presión de jefaturas directas 47%. Reportaje la Tercera 25 de mayo del 2020 – Paulina Sepúlveda.

¹³ Fisiólogo y medico austrohúngaro, se naturalizo canadiense, Univ. McGill, Univ. Montreal, Univ. Johns Hopkins (1907-1982)

En nuestro país por ejemplo, no se podría considerar como indicios de teletrabajo la labor realizada por una asesora o un mayordomo en una casa particular. Si bien el trabajo y los servicios prestados obedecen a una actividad remunerada (no en sus inicios) y el beneficio obtenido no son para la persona que los ejecuta o lleva a cabo, sino para un tercero. Claramente no es el mejor ejemplo, porque la diferencia resulta notable y salta a la vista de inmediato en cuanto a los aspectos técnicos a considerar como lo es el manejo de información y su conectividad (TIC's)

Tampoco podría considerar Teletrabajo a aquella Micro Empresa Familiar (MEF) contemplada en la Ley N° 19.749 ya que si bien pertenecen a personas naturales que residen en una casa habitación sea propia o arrendada y realizan una actividad lícita, ya sea prestando servicios o produciendo bienes, para todos aquellos que se tuviesen que trasladar a ese lugar o domicilio, no se podrían considerar teletrabajadores. Tampoco podría considerarse como teletrabajo aquellos trabajos de ensamble de determinados productos para una o más empresas, pero considero que es más una prestación de servicios y deja afuera lo relativo a los medios de comunicación e información que se manejan a través de redes. Si se puede considerar teletrabajo aquel servicio de soporte informático que se presta a través de medios informáticos y de comunicación, pero solo si este se lleva a cabo desde el domicilio.

De esta forma, nos adentramos al análisis de determinados aspectos legales y sociales que contiene la Ley N.º 21.220, promulgada el 24 de marzo del 2020 cuya fecha de publicación se produce dos días más tarde, actualmente ya incorporada en nuestro Código del Trabajo y habrá que ver si realmente podrán superarse determinadas situaciones a través de nuestra legislación, que en algunos casos serán complicadas para las y los trabajadores, que podrían acarrear incluso algunos costos físicos, pecuniarios y psicológico.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) señala en un informe del 9 de octubre del año 2019¹⁴ los desafíos y oportunidades que se presentan con el Teletrabajo en Chile gracias a la masiva expansión de tecnologías digitales y portátiles que nos permiten trabajar en “*cualquier momento y lugar*” según señala el informe conjunto OIT- EuroFound presentado por el encargado del Departamento de Condiciones de Trabajo de OIT Ginebra y el coautor Jon Messenger, donde dan a conocer un estudio realizado en 15 países de la Unión Europea (España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Países Bajos, Suecia, Reino Unido, Alemania, Bélgica) e incluyendo a Argentina, Brasil, Estados Unidos, India y Japón donde señalan muchos aspectos positivos que nos habla de conjugar trabajo y familia pero sin dejar de lado las desventajas reales y los riesgos latentes que se manifestaran en el tiempo y deben ser corregidos en un plazo breve.

¹⁴ https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_723522/lang--es/index.htm

ASPECTOS POSITIVOS A CONSIDERAR

Actitud del Gobierno frente al teletrabajo según el proyecto.

Conforme al primer trámite constitucional¹⁵ de fecha 8 de agosto del 2018 presentado ante la Honorable Cámara de Diputados que modifica nuestro Código del Trabajo en materia de “Trabajo a Distancia” nos habla de un mundo y un país que evoluciona a grandes pasos, con una vida acelerada donde la familia queda postergada a tan solo breves momentos de convivencia producto del exceso de horas de trabajo que tiene nuestro país, en perjuicio de los trabajadores. El proyecto, por lo tanto, se hace cargo de tal situación o al menos da por hecho que será así, apostando por que las personas se adaptaran y logran esa ansiada “libertad” a través del uso de medios tecnológicos, una nueva forma de comunicarse y por supuesto, una mayor inclusión junto con nuevas oportunidades de trabajo, sin que se produzca un menoscabo laboral, salarial y resguardando los derechos de todos y cada uno de los trabajadores. Naturalmente, se reconoce que nuestra legislación no contempla una regulación acorde a esta modalidad.

En cuanto a sus objetivos, plantea un desafío en miras a una modernización sin desconocer los estándares actuales con pleno respecto a los Tratados Internacionales reconocidos por Chile y que se encuentran vigentes; A su vez, velara por la incorporación de todos los trabajadores de manera equitativa, sin mayores dificultades, especialmente en zonas alejadas del país, sobre todo aquellos que deben cuidar de familiares enfermos, recién nacidos, tercera edad con movilidad reducida, estudiantes, fomentando la “corresponsabilidad parental”¹⁶ que va de la mano de la agenda y compromiso “Los niños primero”, para que ambos padres puedan participar en la crianza de sus hijos, en horarios que mejor se ajusten a la rutina de un hogar.

Esta modalidad de trabajo ofrece además, una visión sustentable que permitirá reducir los índices de contaminación y emisión de gases nocivos para el medio ambiente. De ahí que la frase “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral” realizado por la O.I.T y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo sea tan relevante en miras a que existirá un aumento de productividad y mayor flexibilidad en la organización del trabajo. Uno de los últimos objetivos del proyecto es la Protección Laboral que el gobierno entiende que se mire con desconfianza y recelo, pero que sería el centro de esta modalidad y que se encarga de proteger en todo momento los derechos de los trabajadores siendo el fin último la precarización de la relación laboral, reduciendo los índices de trabajos informales para finalmente lograr la humanización, el reconocimiento de necesidades, con una mayor protección y seguridad, sin afectar los derechos de los trabajadores.

El gobierno propone una modificación al Código del Trabajo respecto del artículo 22 en el inciso cuarto donde se incorpora el concepto de “tecnología” en general, para poder referirse de esta manera al tipo de servicios que se prestaran bajo esta modalidad. Recordemos que nuestro código ya contemplaba el trabajo a distancia en el mismo artículo en su inciso

¹⁵ <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12518>

¹⁶ Para una mayor comprensión del termino: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532013000200002

segundo, al señalar casa o en un lugar libremente elegido por ellos y donde quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo, todo bajo dependencia y subordinación. El proyecto en sí señala que también quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo y conforme a la naturaleza de los servicios, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio donde funciona la empresa, mediante el uso de medios informáticos o de telecomunicaciones. Esta modalidad puede ser permanente o por periodos estando siempre la opción de acordar el trabajo presencial. Se entiende que todo debe ser bajo las estipulaciones que señala el artículo 10 del Código del Trabajo y no podría faltar lo relativo a la higiene y seguridad conforme lo señala la Ley N° 16.744. El empleador además estará obligado a registrar el acuerdo en la Dirección del Trabajo y su debida fiscalización y esta a su vez remitir los antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social.

Con fecha 19 de octubre del 2018 tenemos el Primer Trámite Constitucional en la Cámara de Diputados que incorpora algunas indicaciones en el Oficio N° 156-366¹⁷ entre las cuales destacan los tiempos de desconexión y descanso cuya finalidad es proteger la intimidad personal y familiar. Otro punto a considerar es lo relativo a los elementos de protección personal que siempre serán de cargo del empleador, debiendo incluso señalar previamente las condiciones de seguridad y salud con las cuales deberá contar el lugar de trabajo, esto por aplicación del deber de protección que se consagra en el artículo 184 del Código¹⁸ del ramo. Pudiendo requerir el empleador al organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744, previa autorización del trabajador, una visita presencial para verificar si cumple con el reglamento que dictara para tales efectos el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Algo más que resulta interesante señalar es que se deberá realizar previamente una capacitación al trabajador ya sea por parte del administrador del seguro o por el propio empleador, sobre las principales medidas de seguridad y salud que se deberán tener presente al desarrollar las labores. En cuanto a los costos fiscales, no será necesario presupuesto adicional para su fiscalización o al menos así se esperaba.

Con fecha 20 de noviembre del año 2018, el proyecto aprobado en general y en particular a la vez, pasa finalmente a la Cámara Revisora (N° 14.362) a su segundo trámite constitucional (69*/ 366). Pasa a Comisión de Trabajo y Previsión Social y a la de Hacienda en su caso.

Tras varios ajustes del articulado conforme al Código del Trabajo, en el Boletín N° 12.008-13 la Honorable Cámara de Senadores se hace eco de lo planteado en primera instancia en el proyecto en lo relativo a la modernización laboral, incorporación al mercado laboral, la corresponsabilidad parental, empleos sustentables y la protección laboral. Además se introduce un capítulo nuevo relativo al trabajo a distancia o teletrabajo. Lo que se busca entonces es poder impulsar esta modalidad de trabajo donde en su momento, expuso ante la

¹⁷ <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12518>

¹⁸ Según la normativa vigente debe suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores. Además, el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. De esta forma la ley ha hecho recaer en el empleador la responsabilidad de evitar la ocurrencia de accidentes en el trabajo debiendo tomar todas las medidas necesarias para ello.

[https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-](https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60448.html#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20el%20art%C3%ADculo,tambi%C3%A9n%20los%20implementos%20necesarios%20para)

[60448.html#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20el%20art%C3%ADculo,tambi%C3%A9n%20los%20implementos%20necesarios%20para](https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60448.html#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20el%20art%C3%ADculo,tambi%C3%A9n%20los%20implementos%20necesarios%20para)

Comisión el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Señor Nicolás Monckeberg Díaz, señalando que solo existía un universo de 48 mil personas en el país bajo esta modalidad, dentro de las cuales un 47,2% eran mujeres, 40,5% cuentan con educación media completa y 29,4% con educación universitaria. Por su parte, solo un 36,3% tiene entre 35 y 54 años, y el 25% son mayores de 55 años. Añade además, que el 57% cuenta con un contrato de trabajo y el 2% no cuenta lo tiene, lo que obviamente genera un problema que debía ser atendido.

Por su parte, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, señaló a modo general que era necesario actualizar la normativa laboral y que es un “*pacto*” que faculta al trabajador a prestar sus servicios total o parcialmente desde uno o varios lugares, distintos al establecimiento de la empresa, que entiendo será la regla general. Si además estos son prestados a través de medios tecnológicos, informáticos o telecomunicaciones, se entenderá estar bajo esta modalidad, debiendo primar en todo momento la voluntad entre las partes para poder libremente acordar y elegir el lugar, combinar los tiempos de trabajo presencial previo acuerdo y que estos no sean inferiores a 3 meses, estableciendo la “*reversibilidad*” como una garantía de los trabajadores (derecho unilateral), pudiendo distribuir sus horas de trabajo y que estas se adapten mejor a sus necesidades, siendo de cargo del empleador la implementación de un sistema de registro. Esta libertad de jornada se plasma en el “*Derecho a Desconexión*” por parte del trabajador. Sumado a ello, la normativa sobre seguridad y cobertura ante accidentes del trabajo y enfermedades profesionales cuyo único responsable de velar por ello es el empleador quien deberá informar los riesgos inherentes al trabajo, verificando previamente el entorno donde prestara servicios.

Finalmente en cuanto al uso de las herramientas y los gastos por concepto de operación, funcionamiento, reparación y mantenimiento de equipos son de cargo del empleador no constituyendo remuneración alguna para el trabajador, debiendo pactarse la determinación o propiedad de los equipos y materiales. En cuanto a la fiscalización corresponderá a la Dirección del Trabajo previa autorización del trabajador a su domicilio.

En todo momento señala el proyecto, se tuvieron en consideración las recomendaciones por parte de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) entregados en octubre del 2018 y posteriormente el análisis del proyecto estuvo a cargo de doña Carmen Bueno¹⁹, especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la O.I.T quien realizó un análisis extenso del proyecto, del cual solo señalaré lo que considero más relevante, sin quitar en ningún momento importancia a sus otras declaraciones. Doña Carmen Bueno valoró el ámbito subjetivo de aplicación del capítulo que se incorporaría al Código del Trabajo ya que se refiere “*a los trabajadores*”, también sugirió que estos pactos entre empleador y trabajador se extiendan a negociaciones colectivas como una forma de promoción. En cuanto al concepto “*instalaciones de la empresa*” debe entenderse de manera amplia y no solo al

¹⁹ Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, Máster en Gestión y Políticas Públicas en América Latina por la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales por la Dirección General de la Función Pública de España. Tras once años en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo de España, en 2009 ingresó en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como Especialista en Administración e Inspección del Trabajo, en la Oficina de la OIT para Europa Central y del Este. Desde 2011 se desempeña como Especialista Principal en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el Cono Sur de América Latina.
<https://conferenciamujer.cepal.org/14/es/carmen-bueno>

espacio que ocupa, sino que por el contrario, entenderla como una actividad que puede incluso no tener instalaciones. Incluso señala que este pacto queda bajo la condición de “*mientras sus labores, necesidades e intereses lo permitan*” no distinguiendo si se trata del trabajador, empleador o ambos. También hace mención a la diferencia entre “*trabajo a distancia*” que sería la modalidad conforme a un pacto y “*Teletrabajo*” que hace alusión a los medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicación utilizados, igual diferencia respecto de los primeros que quedan incluidos en el marco de jornada ordinaria de trabajo y no así los segundos, por lo que propone garantizar el principio de limitación de jornada laboral. Igual diferencia la plantea respecto del “*domicilio del trabajador*” y “*hogar del Trabajador*”, además señalo que era prudente incorporar algún mecanismo que evite cualquier represalia en contra del trabajador en caso de querer volver a la forma tradicional de trabajo.

En lo relativo al Derecho de Desconexión sugirió ampliar ese derecho a los trabajadores a distancia de manera expresa junto a la distribución de la jornada de trabajo. Señaló además que los términos de la delegación dentro de los cuales se manejan la seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores, propuso incluir reglas, principios y una mejor orientación en una materia que resulta del todo sensible, más si consideramos que el aislamiento ya es identificado como un nuevo de riesgo que afecta a la salud mental de los trabajadores. Misma situación se presenta en cuanto al deber de información por parte del empleador, quien deberá señalar – no influenciar a cual, se entiende - la existencia de sindicatos que estén legalmente constituidos o se constituyan con posterioridad en la empresa. Finalmente, hace hincapié en la no vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras bajo ninguna circunstancia que no regule o contemple este proyecto.

De una forma muy resumida y logrando rescatar lo que me pareció relevante llegamos al 23 de marzo del 2020, al Tercer trámite constitucional que da como resultado el Oficio de Ley al Ejecutivo N° 15.412²⁰ donde se comunica al Presidente de la Republica la aprobación del proyecto por parte del Congreso Nacional. Como se podrá apreciar, en todo momento se tiene la precaución por parte del legislador de crear un capítulo que se preocupe por proteger los derechos de los trabajadores. Se aprecia el interés en la familia, salud, propiedad privada, una mejor fiscalización y en ningún caso se busca precarizar el trabajo. Por el contrario, la idea es la inclusión y descentralización, resultando ambicioso en ciertos pasajes de este proyecto, si pensamos que se busca incluir a trabajadores de lugares apartados, todo con el fin de disminuir las diferencias de oportunidades y propender a la equidad. Por un momento incluso, mientras leía el proyecto, me imagine a pequeños grupos de familia, en el extremo sur de nuestro país, prestando servicios, trabajando para grandes corporaciones multinacionales gracias a la conectividad. Veremos entonces si todo aquello que se nos presenta, resiste un pequeño análisis conforme a nuestra realidad país.

20

http://www.centross.utralca.cl/docs/aspectos_laborales_covid19/Oficio_proyecto_de_ley_teletrabajo_aprobado_por_Congreso.pdf

Familia

Nuestra Constitución Política de la República de Chile (C.P.R) en su artículo 1°, inciso segundo señala y reconoce que “*la familia es el núcleo fundamental de la sociedad*” ya que es anterior al Estado y su finalidad es natural, moral y económico. Así también lo señala la Ley 19.947²¹ (Nueva Ley de Matrimonio Civil) en el comienzo del artículo 1°. De igual forma lo hace la Declaración Universal de Derechos Humanos (D.U.D.H) en el Preámbulo en su primer considerando y en cierta medida conforme a lo que señala el artículo 12 en cuanto a la privacidad, familia, domicilio o correspondencia. En el artículo 16 numeral 3 del mismo instrumento internacional se señala que “*la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado*”. Este reconocimiento implica respetar su autonomía y desarrollo a través del cual logren alcanzar sus propios fines. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos²² (P.I.D.C.P) también replica la importancia de la familia en su artículo 23. Si bien los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes no se animan a dar una definición de familia, entendiendo que esta no se podría limitar solo a una filiación o matrimonio, quedan abiertos a nuevas formas de convivencia que se basan en aspectos de carácter afectivos o de parentesco.

Teniendo como base entonces estas disposiciones internacionales y nacionales, es claro que dentro del proyecto, la familia merece la mayor de las protecciones. Parece acertado que el legislador desee la participación de ambos cónyuges en la crianza de los hijos a través de esta “Correspondencia Parental” busque esa equidad de género en las labores de cuidado del niño o niña y la distribución de las tareas del hogar, al menos desde una visión ideal, dando cumplimiento a la frase “*Niños primeros*”. De esta forma se protege la vida y su posterior desarrollo del que está por nacer, con la intervención permanente de ambos progenitores (artículo 19, 1°, inciso segundo C.P.R), logrando que el grupo alcance su mayor desarrollo profesional, personal, familiar y se logre a fin de cuentas contribuir con una mejor convivencia.

Tiempos de desplazamientos y sus costos

Es otro aspecto novedoso a considerar dentro de este proyecto que avanza a pasos firmes en nuestro país. Es de público conocimiento que los tiempos de desplazamientos en horarios puntas resultan totalmente estresantes para los trabajadores y trabajadoras, especialmente si consideramos lo que cuesta abordar el tren subterráneo en nuestro país. El transporte de superficie, los microbuses, taxis y otros servicios que operan bajo aplicaciones, si bien han mejorado bastante, no resulta menos caótico tanto de ida como de regreso a casa. Si a esto le agregamos condiciones climáticas extremas (calor excesivo o frío), riesgo de hurto y en algunos casos robos, discusiones, entre otras muchos otros factores, incluido pandemias este último tiempo, parece ser la mejor opción para muchos trabajadores y trabajadoras, ya que resulta ser menos estresante, menos costoso si es de las personas que suele usar su vehículo, menos contaminante y genera menos ansiedad o estrés. Las personas terminan

²¹ Ley 19.947: Artículo 1°.- La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. El matrimonio es la base principal de la familia.

²² Artículo 23: 1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

su jornada laboral y de inmediato gozan de la tranquilidad de su hogar en compañía de sus seres queridos quienes han comprendido previamente que sus padres están trabajando, por lo tanto no deben ser interrumpidos.

Además si consideramos que el dinero destinado al combustible o transporte resulta un pequeño ahorro que va en beneficio de cada uno de los trabajadores y trabajadoras, entre otros gastos que forman parte del consumo personal, como lo es comprar una colación diaria, gastos en los cuales incurre las personas periódicamente en un viaje.

Distribución de las Tareas

Este es uno de los aspectos que va de la mano con la “*Correspondencia Parental*”, los Derechos del Niño y por supuesto fomentar la igualdad de género. Ningún país puede prosperar si ignora a la mitad o no potencia a todo su capital social. En el fondo este proyecto reconoce e invierte en la mujer como parte de lo que es un crecimiento económico inclusivo y sostenible, además de promover la no violencia de género que termine por promover o transformar una sociedad como la nuestra y logre esa tan anhelada equidad. Este principio de “Correspondencia parental” es algo que no solo debe darse en el seno de una familia, sino que debe extenderse por toda la sociedad, a padres y madres que ni siquiera viven juntos, a las empresas, organizaciones, etc. Es decir, ambos deben participar de manera activa, equitativa, de forma permanente en la crianza y educación de los niños, niña y adolescente y no solo consiste en la distribución de todas las actividades no remuneradas que se deben llevar a cabo en una casa, sin descuidar por supuesto el trabajo para el cual fuimos contratados. Hay algunos derechos laborales que favorecen este principio como lo es por ejemplo el permiso postnatal parental, permiso parental por nacimiento de un hijo o hija, también está el permiso parental en proceso de adopción, la extensión del fuero maternal de las madres, permiso por enfermedad graves del hijo o hija menores de 18 años, derechos a cuidado del hijo o hija por Ley SANNA²³, que incluso tras declararse la emergencia sanitaria este plazo se extendió²⁴.

Por lo tanto, al hablar de distribución o equidad de tareas se debe entender desde una visión global, no solo dentro del hogar y no necesariamente limitarlo al espectro laboral. Dentro de este supuesto, el legislador plantea que la persona perfectamente puede distribuir su día o al menos compartir las tareas con su cónyuge, hijos o hijas, incluso con algún familiar, haciendo de la jornada laboral algo llevadero y productivo, evitando de esa forma el estrés por una sobrecarga de trabajo y logrando un tiempo extra que perfectamente se puede dedicar a los hijos o hijas o vida familiar.

Si por el contrario, me remito estrictamente a la distribución de tareas encomendadas por el empleador, el teletrabajador o “colaborador” debe ser capaz de poder organizar de manera autónoma su trabajo, velando por la calidad del mismo conforme a una planificación y organización óptimas. Es decir, es la propia persona la que debe auto gestionarse, prescindir de un control continuo o directo (regla general). Por lo tanto, debe estar preparado para incluso en algunos casos definir algún tipo de estrategia que lo lleve a alcanzar las metas en conjunto con las demás áreas y lograr los fines o resultados que persigue la empresa.

²³ Seguro para el acompañamiento de niños y niñas.

²⁴ El plazo se extendió a 90 días desde el julio del 2020 al 8 de febrero de 2021 – Oficio N°2018 y N°2896.
<https://www.suseso.cl/sel/606/w3-propertyvalue-137400.html>

Disminución de Costos Fijos

Este es un tema que resulta del todo interesante ya que lo que persigue este proyecto es poder fomentar la creación de nuevas empresas, logrando de esta forma una mayor tasa de empleabilidad y, que mejor forma de hacerlo que partir por reducir aquellos costos que incluso resultan un gasto innecesario para el empleador, lo que en el tiempo significara un ahorro que podrá invertir y destinar en mejores capacitaciones, equipos, seguros para sus trabajadores o tal vez bonos que sirvan como incentivo, entre otras opciones. Es solo cosa de consultar cuanto papel gastan mensualmente las empresas y si bien existen organizaciones encargadas del retiro de este, no es mucho lo que se recicla y ecológicamente resulta totalmente amigable con el medio ambiente, reduciendo el uso a su mínima expresión. Además, debemos considerar otros gastos como mantención de áreas comunes, beneficio de cafetería, casino, uniformes, artículos de aseo, costos de electricidad por concepto de aire acondicionado o calefacción dependiendo del sistema que se use, computadores, impresoras, pagar servicio de estacionamiento, seguridad, viáticos, seguros a trabajadores, entre otros más.

El proyecto por lo tanto, a la luz de lo expuesto resulta ser del todo conveniente para las empresas que además de contribuir al medio ambiente, podrán mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y trabajadoras. En cuanto a los costos, ya por el año 2017²⁵ se proyectaban en algunos artículos un ahorro cercano al 40%. Existe un breve artículo en el diario La Tercera²⁶ donde Randstad sondeo a 400 empresas y arrojo que más del 65% conservara a su dotación, un 26% pretende reducirla y otras la aumentarán en un 9%. Dentro de las áreas que además se consolidaran bajo esta modalidad tendríamos a Administración y Finanzas (82%), Recursos Humanos (71%), marketing y Comunicaciones (62%), Tecnología (58%) y el área Legal (49%). También brevemente aborda lo referente a los tipos de contratos²⁷ que se podrían presentar bajo esta modalidad.

Tasas de Empleabilidad, Nuevas Fuentes de Trabajo y su Inversión

Conforme al proyecto de Teletrabajo o Trabajo a Distancia, se pretende generar un aumento laboral a través de la creación de nuevas fuentes de trabajo lo que se relaciona en parte con el dato enunciado en la Nota 27. La idea que se plantea es buena en términos de intención pero, para ello debemos pensar que el gobierno tendrá que otorgar algún tipo de subvención que permita al menos fomentar la contratación por parte de las empresas y lograr reducir la tasa de desempleo a través de una modalidad de trabajo. Además debemos considera que las áreas que en su mayoría son de carácter administrativo o no requieren una intervención directa de la persona como lo sería por ejemplo el trabajo en una imprenta, soldar, etc, se entiende mantendrían la misma modalidad tradicional de trabajo.

²⁵ <https://www.corporateit.cl/index.php/2017/12/05/el-30-de-las-empresas-de-servicios-en-chile-aplican-teletrabajo/> fechada el 5 de diciembre del 2017

²⁶ Breve nota de Rodrigo Cárdenas, 15 de septiembre del 2020

²⁷ “En cuanto al tipo de contratos que realizarán las organizaciones que pretenden aumentar dotación, el 54% señala que serán permanentes o indefinidos, 31% sostiene que potenciará los servicios transitorios o el trabajo temporal y 14% lo hará por medio de contratos freelance o part time – Diario La Tercera , Rodrigo Cárdenas , 15 de septiembre del 2020

Existe un pequeño artículo del blog InvestChile de fecha 17 de abril del 2020 cuya fuente señalan proviene de EMOL que conforme a una encuesta realizada por la ACHS a 468 lugares de trabajos, señala que el 81,3% *está operando con algún grado de trabajo remoto* tras presentarse la pandemia. Por lo tanto, si bien la encuesta excluyó a las grandes empresas, existe un 95,3% a nivel nacional de trabajadores y trabajadoras que están bajo esta modalidad, sin presentarse grandes diferencias por rubro, o región geográfica siendo el sector minero y maderero los menos inclinados a implementar esta modalidad entre otros. Por su parte tenemos la región del Maule con un 78% y Atacama con un 64%. Además de las 468 empresas y personas afiliadas a la ACHS existe un 48,6 % que lo han implementado para todos los trabajadores y trabajadoras. Del mismo número de empresas, un 81,3 % decidió poner en marcha dicha modalidad tras aparecer el Covid-19. Tras el Estallido Social un 2,6% y un 16,1% comenzó antes de ambos hechos. Un 34% señala que esta implementación lo ven solo como algo temporal en contra de un 66% que aún no sabe. Un 82,1 % desarrollo mecanismos de control de jornada laboral y el 74,1% se preocupó de la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores y trabajadoras.

El Diario Financiero el día 16 de abril del 2020 en su página 18, publicó un artículo donde señalan que la consultora Randstad llevó a cabo una encuesta entre más de 440 empresas de distintos tamaños, incluyendo industrias para conocer la implementación del Teletrabajo señalando que antes de la llegada del Covid 19 a Chile ya el 31% tenía implementada esta modalidad de trabajo y que después del mes de marzo los valores ascendieron a un 72% aproximadamente de los cuales un 53% lo implementó en ese momento cuando ya estábamos en la fase 4 de la pandemia. En ambas encuestas señalan que la implementación fue forzada obviamente. Se indica además que *“El Teletrabajo minimiza los problemas en la economía de la familia, ya que no se pierde la fuente laboral y de ingresos, lo que disminuye fuertemente el estrés producto del confinamiento”* esto es desde la visión del trabajador en palabras de don Cristian Briones, docente experto en Metodologías Ágiles de Unegocios FEN de la Universidad de Chile. Se señala que el sector Finanzas y Recursos Humanos aumentaron en un 17% cada uno, lo mismo que Ventas y Marketing, cada uno con 12 % y Tecnología con un modesto 9%.

En cuanto a las nuevas fuentes de trabajo, se pretende la creación de nuevas plazas de trabajo o que el Estado incentive la contratación a través de algún plan de políticas públicas que permita bajar la alta tasa de desempleo que en los últimos meses registra nuestro país y que alcanza un 12,9 % en lo que va del trimestre de junio al mes de agosto 2020, según lo informó el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.), lo cual fue publicado por T13 el día miércoles 30 de septiembre de 2020. Es decir, hablamos de un incremento de unos 5,3 puntos porcentuales en los 12 meses producto de la reducción del 14,5 % de la fuerza de trabajo y en un 19,4 % de los ocupados. Los desocupados aumentaron en un 46,0%, porcentaje incidido por los cesantes (55,9%)

La mayor tasa histórica en cuanto al desempleo en nuestro país se presentó en el trimestre mayo a julio del 2020 llegando a un 13,1%, aumentando en 5,6 puntos porcentuales en 12 meses, cifra que no se presentaba desde el año 2010. Por sexo, los hombres presentan una tasa mayor de desocupación (13,5%) respecto de las mujeres (12,1%). La tasa de desocupados ajustada estacionalmente fue de un 12,5 % sin variación respecto al trimestre anterior por el crecimiento de la fuerza de trabajo (1,4%), de los desocupados (1,3%) y de los ocupados (1,4%).

Además el I.N.E señala que los ocupados presentaron una disminución de 19,4%, incidida por los hombres (-17,4%) como por las mujeres (-22,2%). Por su parte, producto de la implementación de la Ley de Protección al Empleo, los ocupados ausentes (17,3%) del total de ocupados, crecieron en un 120,1%, lo que señalan equivale a unas 680.382 personas. Producto de la Pandemia y que han dejado de trabajar tenemos que el 54,3% son hombres y el 45,7% son mujeres. En lo relativo a la fuerza del trabajo, el 79,0 % de las mujeres que dejaron de trabajar están inactivas y un 21,0% desocupadas y disponibles. En los hombres, los inactivos son un 63,2% y los desocupados es de un 36,8%. Del total de personas que dejaron sus trabajos, lo relacionan a motivos producidos por el Covid19 y asciende a un 65,4%

Finalmente con el ánimo ver los datos antes indicados, se recurre a la página de Bolsa Nacional de Empleo (BNE) con fecha 15 de octubre del 2020, que nos señala una tasa de desocupación nacional que se muestra a la baja y que asciende a 12,9%. De este porcentaje un 13,5% son hombres y un 12,1% son mujeres. Esto traducido a número de personas representa a 1067,7 personas desocupadas. Lo que significa un aumento de unos 5,3 puntos porcentuales en comparación al trimestre anterior. La tasa de desocupación de la mujer alcanzo un 12,1 %, representando un crecimiento de 4,1 puntos porcentuales en doce meses. En los hombres la desocupación es de un 13,5 % aumentando en 6,2 puntos porcentuales respecto del trimestre anterior (junio – agosto 2019).

La tasa de ocupación del trimestre junio-agosto 2020 es de 45,7%, es decir, 12,2 puntos porcentuales por debajo de la tasa de ocupación de los últimos 12 meses. Finalmente, la tasa de participación paso de 62,7 % en el trimestre junio-agosto 2019 a 52,5% para el trimestre junio-agosto 2020.

En base a los datos anteriormente expuestos y a la luz de las altas expectativas que se le pretende dar al Teletrabajo tiene un duro camino por delante el gobierno para incentivar a las empresas nacionales y extranjeras a invertir en nuestro país y generar los puestos de trabajos necesarios. A eso debemos sumar también a personas inmigrantes que en busca de mejores condiciones de trabajo llegan cada año a nuestro país, lo que asumo está considerado por esta modalidad. Según la Revista Emprende en un alentador artículo publicado por el día 07 de septiembre del 2016 nos señalaba como una de sus ventajas el ahorro energético, reducir la cantidad de oficinas, ofrecer una mejor calidad de vida a los trabajadores lo que se vería reflejado en una mayor productividad, retención de personal, reducción de accidentes de trayecto, pago de combustibles, electricidad, agua, personal de mantención o aseo, almuerzos, fomentando la inclusión social, potenciando los lazos familiares, vecinales, la economía de las familias y las capacidades de los trabajadores y trabajadoras ya que ambos grupos incluso pueden comprometerse con más de una empresa. En el fondo reducir todos los costos fijos de una empresa, dineros que podrá ser invertido en mejorar hardware o softwares de producción, gestión y porque no remuneraciones, después de todo la idea del Estado dentro de esta figura paternalista es cuidar al trabajador.

ASPECTOS NEGATIVOS A CONSIDERAR

Infraestructura y Condiciones Ambientales adecuadas.

En cuanto a este tema en particular y bajo la visión del Teletrabajo o Trabajo a distancia se nos presentan claros inconvenientes, lo cual no resulta extraño si pensamos que nuestros hogares no fueron diseñados para llevar a cabo labores administrativas con carácter habitual, bajo dependencia y subordinación sino que por el contrario, es un lugar que para muchos los desconecta de sus obligaciones como trabajador y tomando en consideración que durante muchos años solo cumplió esa función que era la de acogernos, un refugio, un lugar íntimo sin ningún tipo de intromisión externa o ajena, el pensar ahora que tendremos que adaptarlo y compartirlo con un tercero que además es nuestro empleador, creo que a lo menos resulta extraño.

La infraestructura de nuestros hogares está diseñada con suerte para sostener a los integrantes de una familia, señalo esto si tomamos en consideración primero el costo de una vivienda en nuestro país, donde tanto sus medidas como la distribución interior para una familia que por lo menos tenga dos hijos resulta ajustada, si a eso agregamos que muchas casas con suerte cuentan con algo de patio, ni hablar de pensar en una ampliación, una habitación destinada y acondicionada para realizar labores de Teletrabajo o Trabajo a Distancia.

Cada bien mueble adquirido por el propio trabajador o trabajadora cumplen una función y fin distintos a los bienes que son adquiridos por una empresa cuya finalidad es resguardar y proteger la salud del trabajador y trabajadora. Incluso, es el propio legislador en el Código del Trabajo quien conforme lo estipula el artículo 152 quater L señala *“Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador”*. Al tenor de la lectura, vemos que no se refiere en ningún momento al lugar donde se llevara a cabo el trabajo, solo habla de los implementos, materiales, insumos, etc. En cambio, una empresa o una oficina debe por ley cumplir con ciertas características estructurales básicas, incluso pasillos más anchos, contar con aire acondicionado o calefacción, una buena iluminación, una excelente señal de internet que durante esta pandemia claramente no estuvo a la altura por toda la cantidad de cortes que presentaron algunas compañías²⁸, líneas telefónicas, entre otras cosas que muy pocas casas tienen. ¿Será acaso el empleador el gran benefactor de todo esto o será el trabajador o trabajadora quien deberá ir acondicionado en la medida de sus ingresos el lugar de trabajo? Tal vez de ahora en adelante, las Inmobiliarias incorporen estos espacios por una *“módica suma”*, adicional al valor de la casa, pero y que pasa con las construcciones de años atrás.

Muchas empresas durante este año poco o nada fue el aporte que hicieron a sus trabajadores y trabajadoras tal vez porque se tomó este tiempo como “marcha blanca,

²⁸ SERNAC presentó una demanda colectiva en contra de la compañía VTR por las fallas y a la no respuesta por parte de la empresa. Se solicita compense y restituya a los consumidores afectados. Desde marzo a junio recibió más de 11 mil reclamos lo que representa un incremento de casi el 270%, también lidera el 41% de termino de contratos.
<https://www.sernac.cl/portal/604/w3-article-58672.html>

porque fue todo tan rápido e improvisado. Sea cual fuere el motivo, quedaba esa sensación en el aire que por el hecho de seguir dándoles trabajo, manteniendo sus contratos, no era necesario entregar nada más. En una empresa de cobranza muy conocida y que lleva años en el mercado hable con un ejecutivo de nombre Patricio C quien obviamente se sentía afortunado de seguir trabajando. Argumentos similares fueron los que me dio Marcela E quien prestaba servicios para un estudio jurídico, incluso Luisa P que prestaba servicios para una universidad me indico lo mismo y las preguntas por estos tres empleadores hacia sus trabajadores y trabajadoras fueron siempre las mismas ¿Cuenta con internet? ¿Qué velocidad tiene? ¿Cuenta con un lugar donde pueda trabajar? Además me señalaron que el horario de conexión al cual estaría sometido y que en muchos casos fue superior, se configuro un correo corporativo, no podía faltar un w.app grupal y se entregó un equipo portátil o de escritorio, fuera de eso no se profundizo en otros aspectos. Nadie consulto por la luminaria del hogar, si contaba con una silla adecuada de trabajo, mucho menos se mencionó lo referente al aumento de consumo de electricidad que experimento la boleta mensualmente entre otros gastos. Además, había ocasiones en que los empleadores “*invitaban*” a que trabajaran un poco más de su horario porque en el fondo “*el beneficio*” lo percibe el trabajador o trabajadora ¿De verdad hay un aumento en su remuneración? La regla general dice que sí, pero la práctica demuestra lo contrario.

En ningún momento algunas empresas señalan lo referente al pago de horas extras de conformidad a lo que establece el artículo 32 en su inciso 3° del Código del Trabajo. Otros casos que consulte, a muchos les dejaron de pagar la movilización y colación aludiendo a que como no se entiende parte de la remuneración, y no existiendo traslado desde y hacia el trabajo, no se entendía parte de la remuneración. Siendo así, me señalan que no era mucho lo que podían hacer al respecto, lo otro era negarse y ser despedidos. El Ord. N° 5724 y conforme lo señala la doctrina, “*no reviste ese carácter en la medida que su monto sea razonable y prudente ya que el fin es solventar los gastos de traslado desde y hacia el lugar de trabajo*” (dictámenes N° 592/34 de 26.02.2002, y 1650/58 de 15.03.1988).

Por su parte, la Ley 16.744 señala que los trabajadores y trabajadoras dependientes del sector privado como público, al igual que los independientes estarán protegidos por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Si bien esta ley nos habla de Accidentes de Trayecto, Accidentes sufridos por dirigentes sindicales, Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales. Este último punto resulta interesante de considerar ya que al hablar de accidente laboral o enfermedad profesional se entiende que se refiere a actividades preventivas que llevan a cabo los Organismos Administradores en las empresas adheridas o afiliadas, hablamos entonces de capacitaciones, evaluar riesgos, asistencia técnica, etc. Es claro, según lo conversado con algunos trabajadores que actualmente están bajo esta modalidad que nada de esto se hace, solo existe envío de un computador, teclado y mouse. No hay en realidad un mayor control del entorno o condiciones a considerar en los hogares de cada trabajador o trabajadora, lo que resulta lamentable, solo está la “preocupación” de seguir con el funcionamiento de la empresa.

La circular N° 3532 del 4 de septiembre de 2020 que imparte instrucciones respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo no es algo que en la práctica se dé mucho y si bien no es mi intención generalizar, asumo que algunas empresas la tomaron en consideración en cuanto a la identificación de peligros y llevar a cabo una evaluación de los riesgos, la debida inspección ya sea a través de un registro audiovisual o fotográfico y con la debida colaboración del trabajador o trabajadora en

su domicilio. Sería prudente tener un registro de la cantidad porcentual de empresas que han obedecido esta disposición porque no logre encontrar un registro.

¿Es necesario que todos trabajen desde casa en una empresa?

Conforme a lo que establece el Trabajo a Distancia o Teletrabajo, la idea que nos propone el Estado a través de esta ley es que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras debiésemos trabajar desde casa. Sin embargo es claro que determinadas actividades no es posible desarrollarlas desde el hogar ya que solo enfocamos esta ley a trabajos meramente administrativos. Pero qué pasa si tuviésemos que extender este concepto hacia otros sectores en los cuales la automatización se está dando hace mucho tiempo en tareas que resultan absolutamente complejas como lo es por ejemplo el sector automotriz. Si bien ciertas actividades comerciales requieren el uso de personas, no es menos cierto que a la fecha ciertas maquinarias creadas para la manipulación o manejo de procesos productivos complejos comienzan a dar grandes avances, como lo son determinados sectores de la economía como el agro, minería, construcción, transporte, servicios, solo por mencionar algunos. Si bien en la actualidad se está dando cada vez más la automatización del trabajo ya que es cosa de ir a un supermercado o incluso comprar un bono de atención en salud, donde antes tenías a 6 personas, hoy solo tienes una pantalla que te ofrece todo lo necesario y al empleador se le acabaron los problemas de licencias médicas por estrés, retrasos, no más sindicatos, bonos, etc. ¿Qué paso con estas personas que realizaban estas labores? ¿Fueron reubicadas o despedidas? No me extraña pensar que ya incluso ciertas actividades como la educación a distancia serán la nueva modalidad a utilizar y por muy futurista que parezca, que perfectamente algunas actividades se podrían realizar vía remota, incluso operaciones ya que por ahora solo contamos con evaluaciones médicas vía zoom y no me extraña que dentro de poco se cree algún dispositivo o accesorio de carácter masivo que podrá leer nuestros signos vitales, incluso hasta una pequeña toma de sangre. Tal vez esto que resulta sacado de una película de ciencia ficción ya por la década de los años 70 se contempló por parte de la NASA esta opción para sus astronautas. En el año 2001, desde Nueva York se realizó la primera operación transatlántica, estando el paciente en Francia. En el año 2006, Anvari utilizó un robot para suturar a un paciente que estaba en el océano, en una base submarina Aquarius, es decir, estamos hablando de Tele cirugía²⁹ que si bien en sus inicios tenía un retraso de 175 milisegundos, hoy eso ya es algo superado.

De ser así, obligaría a que un número bastante reducido de personas tuviesen que ser contratadas (por decirlo de alguna forma) y otras deberán mudarse a otras ciudades donde sectores específicos como el campo, industrias, manufacturas, minería, sector portuario, locomoción, etc. Necesiten mano de obra, lo que me lleva a pensar en la gran cantidad de personas sin trabajo que esto va a generar y que además muchas actividades anexas que dependían de actividades principales tan humildes como un kiosco a las afueras de un colegio que producto de esta “modernidad” tendrán que cerrar su pequeño emprendimiento.

Es cosa de ver actualmente determinadas aplicaciones de pago en el celular que ya resultan complejas para cierto grupo de la población, porque entonces no pensar lo mismo respecto

²⁹ https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/05/140520_vert_fut_salud_cirujano_a_distancia_gtg
La nota es de Rose Eveleth, BBC, del 27 de mayo del 2014

de estos trabajos cada vez más tecnológicos y sofisticados. “Selección natural” dirán algunos que sienten que toda su vida serán jóvenes o al menos pensarán en estar a la vanguardia en un país donde no es mucho lo que se suele invertir en capacitación a los trabajadores y trabajadoras ya que solo es cosa de sondear brevemente a quienes sus empresas se preocuparon de verificar que contaban con las mínimas condiciones de seguridad. Siento que ya el sistema comienza a ser discriminatorio y no veo que el Estado este muy preocupado tratando de solucionar un problema que se nos viene en un tiempo más.

Es probable que toda esta revolución que trae consigo el Trabajo a Distancia o Teletrabajo tenga muchos aspectos positivos que carecen de un valor pecuniario³⁰ que nos ayuden a solventar los gastos de nuestro día a día, siendo bien objetivos, pero no es menos cierto que a largo plazo abre una puerta a lo inesperado y a prescindir de la mano de obra de cientos de trabajadores y trabajadoras. Es probable que incluso esta – mano de obra- se desvalorice o por el contrario se exija un mayor grado de especialización para poder postular a determinadas empresas y terminemos trabajando en actividades que serán mal remuneradas o alejadas de nuestras reales expectativas que nos obligaran a reformular nuestras prioridades.

Reinventarse finalmente resulta ser una palabra muy motivadora, que nos hace soñar y con algo de suerte lograr el “sueño americano” pero el punto es lograr saber en qué y cuanto voy a generar para tratar de llevar una vida digna con mis necesidades básicas cubiertas. El tiempo será el encargado de responder a esta pregunta, la cual espero sea del todo positiva.

La figura del Sindicato y la nueva forma de una negociación a distancia.

El Sindicato es una de las agrupaciones de trabajadores y trabajadoras que despierta los mayores temores y prejuicios en nuestro país por parte del sector empresarial. Palabras como conflictivos, problemáticos resultan del todo habituales, no sé si porque les parece complejo a los empleadores reconocer la importancia que revisten. Son organizaciones que se constituyen libremente por trabajadores y trabajadoras sean estos de una empresa o dependan del Estado, protegiendo y promoviendo los derechos laborales de todos sus afiliados como son el representar a los asociados en las distintas instancias del proceso de una Negociación Colectiva, la representación de sus socios en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo cuando sean requeridos, velar porque se cumplan las condiciones de higiene del trabajo, la seguridad social y llevar a cabo todas aquellas actividades que estén contempladas en los estatutos y no estén prohibidas por ley.

“*Divide et Impera*”³¹ es una frase que todo el mundo a escuchado en más de alguna ocasión y que se le atribuye dudosamente al emperador Julio Cesar y que me resulta en cierto punto bastante acertada al caso en cuestión ya que no resulta casual y mucho menos inocente. Si bien esta normativa permite darles a las personas una mayor libertad a la hora de trabajar, o

³⁰ Me refiero a llegar temprano, ver tv mientras se trabaja, no mojarse si llueve, pasar frio y un gran etc.

³¹ “Divide y Vencerás” resume la estrategia con la que los gobernantes de nuestra nación y quienes aspiran a serlo nos dirigen y alientan. Su plan consiste en indisponernos a los unos contra los otros. Consiguen su objetivo enfrentando a distintos colectivos, o echando a la sociedad en general encima de algún grupo en particular.
https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2011-09-30/divide-y-venceras-una-estrategia-politica-generalizada_522447/

al menos eso es lo que se trata de hacer creer, es claro que va a generar un deterioro respecto de la relación laboral que debe existir en una empresa, ya que simplemente todos están encerrados, sumado a ello a que las organizaciones sindicales poco y nada fueron consultadas al respecto en este punto, esta modalidad no viene más que a ratificar un modelo neoliberal en cuanto a la forma de producir, donde ya antes se criticaba la tercerización, lo mismo respecto de la subcontratación, así que nada me hace dudar que lo que menos tiene es “modernizar o mejorar la calidad de vida” y mucho menos proteger a la clase trabajadora, sino por el contrario, terminar por despojar o desarticular este derecho consagrado en nuestra Carta Magna en su artículo 19 N° 16 que nos señala “La Libertad de trabajo y su protección”. Esta modalidad entonces, fomentara la creación de sindicatos que se reconocen en tratados internacionales sobre derechos fundamentales, como es en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, en el año 1948 que en su artículo 23, apartado 4° señala “toda persona tiene el derecho de fundar sindicatos y el de afiliarse a estos para la defensa de sus intereses”. Lo mismo señalan el Pacto de derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³².

En términos muy simples, el Teletrabajo viene a reducir los costos de la empresa y claramente un sindicato bien organizado no genera al momento de negociar precisamente una inversión para el empresario, sino que por el contrario, un gasto que se traduce en mejorar, extender ciertos convenios o beneficios en favor de los trabajadores y trabajadoras, ello porque siempre el movimiento obrero busca proteger la vida y salud de las personas (Higiene, Salud y Protección Accidentes de Trabajo) y si esto además lo llevamos a la jornada laboral donde se señala el “derecho de desconexión” de 12 horas continuas, está generando indirectamente una jornada laboral de 12 horas donde las horas extras nadie las paga. Por lo tanto, si tengo trabajadores de un call center en otro país, subcontratación y otros tercerizados que pertenecen a otro empleador, ya la frase “Divide et Impera” no nos comienza a ser tan ajena al análisis, reduciendo así el movimiento sindical a su mínima expresión, perdiendo fuerza y ya no existe esa cohesión que se tiene cuando todos están dentro de un mismo lugar, dependencias o recinto determinado para desempeñar las labores para las cuales fueron contratados bajo dependencia y subordinación.

Al no existir contacto entre las personas, se pierde el flujo de información, la discusión o el debate de determinadas situaciones o materias dentro de una empresa que importan solo a los y las trabajadores y como ya señale se pierde la organización. Si antes, algunos pensaban que quedarse a una reunión de sindicato era perder el tiempo, simplemente porque no deseaban llegar tarde a sus casas, les daba flojera y aun así lograban obtener algunas mejoras gracias a unos pocos comprometidos que si optaban por acudir a las reuniones en beneficio de todos, ahora será aún más complejo el escenario y es cuando desde la comodidad de sus hogares deberán reflexionar en la importancia que tiene la sindicalización y el refrán que dice “La unión hace la fuerza”.

³² De Naciones Unidas, de 1966 y ratificado por el Estado de Chile en 1989, en cuanto reconoce el derecho de toda persona “...a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”. (art. 22, párr. primero). De Naciones Unidas (y ratificado por el Estado de Chile en 1989), en cuanto el artículo 8 expresamente reconoce el derecho de fundar organizaciones sindicales, de desarrollar actividad sindical y el derecho a huelga.

El Derecho a Huelga

Si bien se cree que este es un derecho que está consagrado a nivel mundial, tristemente no es así, ya que estamos hablando de dos tercios de los países del mundo y 87 países excluyen a sus trabajadores y trabajadoras de la legislación laboral, incluso hay registro de muerte a sindicalistas. Además, se le cambia el nombre en algunos lugares del mundo como Australia donde se habla de “Acción Colectiva Protegida” más que un Derecho a Huelga. En el Reino Unido existen las “Vías Legales Colectivas”. En fin, es un tema que no deja de ser importante pero que no es el fondo para el caso en estudio. Este derecho se ve disminuido conforme a las leyes y prácticas en muchos países, excluyendo a determinados “tipos de trabajadores y trabajadoras”. Incluso se imponen multas o penas de cárcel si es que se intenta llevar a cabo una huelga pacífica que ante la comunidad internacional puede ser del todo legítima. Hablamos de países como Qatar o Arabia Saudita. Existen varios instrumentos de carácter internacional y regional que lo consagran como por ejemplo el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas.

En nuestro país propiamente tal lo tenemos en nuestra Constitución Política de la República de Chile en su artículo 19 N° 19 que señala *“El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria”*. Un derecho que no está exento de ataques por parte del sector empresarial nacional o internacional según sea la empresa. Ya en el año 2012 el Grupo de Empleadores de la OIT emprendió un ataque en contra del arraigado Derecho a Huelga que protege el Convenio 87, donde simplemente lo niegan. Esto que parece tan inquietante también tiene sus registros en nuestro país, según se aprecia en un reportaje de fecha 1 de septiembre de 2019 donde se titula *“Ataque al Derecho a Huelga: Gobierno publica nuevo listado de Empresas Estratégicas”* donde se da cuenta a través del Diario Oficial que el gobierno publico 72 empresas estratégicas en las que sus trabajadores y trabajadoras no podían ejercer el derecho a Huelga y si bien se puede apelar, generalmente ha sido más favorable para los empresarios ya que la Corte Suprema al rechazarlas se preocupa generalmente más de la forma que del fondo.

Un caso que demuestra lo complejo que resulta negociar y ejercer el derecho a Huelga, fue lo sucedido por trabajadores y trabajadoras del Banco Falabella según señala “El Desconcierto” en un reportaje con fecha 14 de julio del 2020 que se titula: *“Cuando la crisis hace imposible ejercer el derecho a huelga: Las duras negociaciones colectivas de los trabajadores de CMR Falabella”*. Si bien el contexto que se da es visto desde la óptica de la pandemia, lo cierto es que resulta complejo el escenario o voto a huelga cuando las negociaciones llegan a su fin, si pensamos que a muchas personas en general les bajaron el sueldo o los obligaron a firmar anexos poco beneficiosos, sumado a las actuales condiciones económicas con una alta cesantía en nuestro país, muchos optaran por negociar individualmente y aceptar lo que se les dé, incluso hasta que se les condicione su permanencia en un sindicato productos de esta incertidumbre económica y por miedo a perder su fuente de trabajo. Es probable que incluso exista un acoso laboral a dirigentes sindicales aun estando bajo modalidad teletrabajo. De esta manera, es muy probable que se vulnere lo expresamente señalado en el artículo 345 inciso primero del Código del Trabajo que señala *“Derecho a Huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores”*.

Volvamos nuevamente a nuestra Carta Magna ante este escenario complejo y nos daremos cuenta que explícitamente no se menciona el Derecho al Trabajo y ni pensar o hablar de un Derecho a Huelga, solo tenemos en su artículo 19 N° 16 *“La libertad del trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”* debiendo al menos agregar al final *“Y su protección”*, así tendríamos las dos caras de la moneda, empleador y trabajador o trabajadora. Si bien entiendo que el Estado no puede garantizar una protección integral del trabajo o de los trabajadores y trabajadoras de este país, no es menos cierto que producto de este Teletrabajo o Trabajo a distancia conforme a lo expuesto hasta aquí, se hace necesario al menos generar las políticas públicas que permitan reivindicar la figura de las asociaciones sindicales y su correspondencia por parte del sector empresarial. Además en nuestra Carta Magna para lo único que se menciona la huelga es para decir que está prohibida en el sector público y trabajadores esenciales. No así por ejemplo en otras constituciones como en países como Francia, Italia, España donde figura expresamente consagrado, acá por el contrario prefieren promover la práctica de desobedecer la ley, esto lo señalo por ejemplo respecto de personas del sector público.

Otros entienden que este derecho si está consagrado “implícitamente” en la libertad sindical, lo cierto es que nuestro país en relación a otros estados, está muy por debajo del promedio y según lo señala un reportaje de fecha 01 de mayo del 2020 en el diario La Tercera si nos comparamos con los países de la OCDE, la tasa de sindicalización en Chile menor al 30%. Solo superamos a Holanda con un 19.8%, Alemania con un 19,2% y Colombia con un 18,5% pero alejados absolutamente de otros países como Islandia con un 92%, Dinamarca con un 71%, Suecia con un 71% o Finlandia con un 65%.

Finalmente volviendo al tema principal, es claro que ante este escenario se ve diluida la imagen del sindicato y resulta ambicioso pensar que sería ideal que los sindicatos pudieran negociar por rama de actividad, de esa manera el poder radicaría nuevamente en los trabajadores y trabajadoras. Pero es claro que para eso, deberíamos incluir en nuestra constitución “Libertad Sindical, el derecho a negociación colectiva y el derecho a huelga”, así todas las dudas se podrían aclarar, más aún bajo este escenario de teletrabajo o Trabajo a Distancia que mantiene convenientemente difuso este derecho. Por lo tanto mientras el Estado y los empresarios no comprendan que la huelga es una parte valiosa dentro de esta maquinaria social que existe, que deben canalizarlo, no reprimirlo, entendiendo que es una característica esencial de toda sociedad, como algo positivo, de integración y de progreso social poco avanzaremos en esta materia³³.

Virtualidad empresarial y denuncias ante Inspección del Trabajo.

Como se expresó en la introducción, con el Teletrabajo o Trabajo a distancia se plantea la opción de no tener que incurrir en una mayor inversión en cuanto a infraestructura o ubicación geográfica, tampoco incurrir en la compra de una gran cantidad de insumos de uso diarios tales como productos de limpieza, productos de cafetería, colaciones, combustible,

³³ https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532013000100005

etc. entre otras. Tampoco se requiere acudir de manera presencial a determinados lugares como el Servicio de Impuestos Internos (SII) para efectos de iniciar actividades ya que muchos trámites ahora se realizan de manera virtual. En fin, todo ese gasto y papeleo se traduce con el tiempo en un ahorro que ira en beneficio de aquellos emprendedores y empresarios, servirá supuestamente para incentivar la creación de nuevas empresas o la implementación de una nueva área tal vez, todo siempre apuntando hacia ese horizonte que permitirá mejorar las condiciones de los y las trabajadores en sus casas ya sea a través de capacitaciones en línea, compra de mejores equipos para producir, accesorios, etc. Tampoco debemos olvidar que las empresas deberán invertir un poco más en seguridad virtual ya que muchos correos que llegan son phishing o al menos así lo informo el Equipo de Respuesta ante Incidentes de Seguridad Informática (CSIRT) que dependen del Ministerio de Interior y Seguridad Pública en un breve artículo del Diario Financiero publicado el día jueves 16 de abril de 2020 por el periodista Airam Fernández³⁴.

Ya por el mes de diciembre del año 2017³⁵ el recién electo candidato a la presidencia hablaba de retomar el proyecto de ley sobre Teletrabajo, de la mano de la creación de 600 mil puestos nuevos de trabajos y naturalmente había que adaptar el Código del Trabajo a la nueva realidad, flexibilizando horarios de trabajo para madres, jóvenes que estudian e incluir a los adultos mayores, incluso hablaba de contratos por horas y la integración de extranjeros, todo esto bajo el lema “Únete a los tiempos mejores” o algo así.

Claro está que en la práctica y de hecho ya se ve, eso no será así en muchas empresas debido a lo disperso que se encuentran sus trabajadores y trabajadoras, por lo tanto las buenas intenciones que contiene el proyecto, en la realidad al no existir una real fiscalización por parte de los órganos competentes esto como se debe, no tendrá un mayor efecto positivo, al menos no para la parte más débil. Tampoco disminuyo el estrés producto del confinamiento forzado.

En cuanto a la forma de contratación y fiscalización según lo señala la circular N°063 del 29 de julio del 2020 de la Dirección del Trabajo, nos señala entre muchas cosas tales como la forma de pactar, las condiciones, registro de control de asistencia, nos habla del lugar donde se prestaran los servicios donde el trabajador elige “libremente” donde desempeñar sus funciones conforme a la naturaleza de los servicios y que cualquier parte puede solicitar unilateralmente – ¿con igualdad de condiciones?- volver a las condiciones originales de trabajo pactadas en el contrato de trabajo. No creo que tan efectivo pueda ser esto ya que por 3 o 4 trabajadores o trabajadoras creo que ante todo lo que se ahorra el empleador, veo difícil que acepte a buenas y primeras, más si se está ahorrando en muchos casos el arriendo de las oficinas. La misma circular nos habla de la Fiscalización que debe llevarse a cabo a través de video conferencia, vía telefónica, correo electrónico y presencial si se estima necesario.

El punto es que si ya resulta complejo demandar o denunciar a una empresa que sabemos su ubicación, materialmente hablando, pero que producto de estos multirrut asociados termina siendo complejo para un ser humano común y corriente determinar a quién denunciar ante la Oficina de la Inspección del Trabajo, no es menos complejo para el caso de una empresa de la cual no sabemos mucho de su ubicación y que al estar reducida a su mínima expresión, le es perfectamente fácil desaparecer del mercado si ve que el escenario resulta desfavorable.

³⁴ <https://www.df.cl/noticias/site/artic/20200415/asocfile/20200415164152/20200416suplemento.pdf>

³⁵ <https://capitalhumano.emol.com/8865/teletrabajo-y-la-creacion-de-600-mil-puestos-de-trabajo/>

Más si se trata de empresas que solo cuentan con una plataforma en nuestro país pero que su casa matriz esta en otro país. El trámite resultara del todo engorroso o imposible más para personas que si ven que lo adeudado resulta ser tan poco, no vale la pena insistir demasiado por otros factores que determinaran su mala decisión, por miedo, inseguridad. Asumo que se abre así una puerta a una forma de evadir responsabilidades que van en perjuicio de los trabajadores y que convenientemente inclinan la balanza hacia los empleadores. Además, para algunos si bien consideran licito enviar fuera del horario de trabajo correos electrónicos o w.app en horarios inhábiles aun cuando no haya respuesta por parte del trabajador o tal vez de manera sutil le dirán “véalo mañana”, aun así, indirectamente la instrucción ya fue enviada y se podría ver como un hostigamiento o acoso laboral fuera de horario si esto se vuelve desmedido.

El artículo 2 del Código del Trabajo define el acoso laboral en su parte final: “*Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*”. Esto no es menor si se piensa que fue señalado por la Diputada Sepúlveda³⁶ durante la discusión del proyecto.

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Debemos entender que un Accidente de Trabajo “*es toda lesión que sufre un trabajador o trabajadora a causa o con ocasión del trabajo y que – lamentablemente - le produzca incapacidad o muerte*”. Esto incluye también a los accidentes de trayecto. Tenemos entonces la Ley N°16.744 que aborda estas materias pero no aquello relativo a los accidentes domésticos, lo que claramente resulta contradictorio si pensamos que el espíritu del teletrabajo es poder compatibilizar labores domésticas con labores sujetas a un contrato con un empleador determinado bajo dependencia y subordinación, y el deber de cubrir accidentes que se produzcan a causa o con ocasión del trabajo. Así que para aquel padre o madre que sufre un accidente o lesión mientras limpia el hogar, cocina o repara, no gozaran de esta cobertura, lo que podría llevar a considerar erróneamente entonces que todos serán accidentes domésticos a los ojos de los organismos o instituciones destinadas a evaluar tales situaciones, es claro que a la luz de lo expuesto inmediatamente nos damos cuenta que quedan algunas zonas grises pendientes de tratar.

No es extraño por lo tanto pensar que la carga de la prueba o responsabilidad será pasada al trabajador o trabajadora donde es probable que muchas empresas solo se limiten a comunicar previamente a las personas cuales son las condiciones tanto de seguridad como de salud que deben tener en sus hogares y los posibles riesgos. Tal vez exista una breve capacitación a distancia y con autorización del trabajador o trabajadora acordar con el

³⁶ “No debería permitirse que un trabajador reciba requerimientos de su empleador a las 9 o a las 10 de la noche” .

Esta acotación resalta un punto relevante en torno a la figura del acoso: el envío permanente de instrucciones fuera de horario, aun cuando sea realizada en buenos términos, implica una generación de estrés constante, al sentir el trabajador que durante el tiempo en que legítimamente está descansando su jefatura continúa recordándole asuntos, impidiéndole desconectarse del trabajo y disfrutar su vida personal.

<https://www.cepar.cl/2020/05/20/acoso-y-teletrabajo-cuando-la-sobreconexion-se-transforma-en-hostigamiento/>

empleador una visita por parte de la Mutual o el ISL al hogar para verificar que se cumplen ciertos requisitos o condiciones mínimas. El autocuidado será la palabra clave con la cual las personas de ahora en adelante deberán adoptar dentro de sus hogares conforme al trabajo que realizan, después de todo bajo esta nueva ley somos algo más que trabajadores, somos considerados “colaboradores” y que según la Real Academia Española significa “el que ayuda”, “persona que está siempre dispuesta a colaborar con otros” en la realización de una tarea. No es casualidad entonces que se llamen así ahora a los y las trabajadores.

En una entrevista realizada a través de la página de la Subsecretaría de Previsión Social por el Subsecretario Pedro Pizarro y la intendenta Pamela Gana con fecha 11 de junio del 2020 se realizó un dialogo con cerca de 200 personas conectadas por video conferencia y se aclararon dudas respecto de la cobertura del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en el contexto de la pandemia. Fue precisamente la Intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo quien señalo que “*existe la cobertura en temas de enfermedades y teletrabajo, pero la complejidad se encuentra en determina si se trata de un accidente o enfermedad laboral o doméstico*”. Agregó además que se deberá seguir avanzando en materia de teletrabajo y a grandes rasgos señalo que claramente la responsabilidad es del empleador de velar por las condiciones de salud e Higiene.

Según un reportaje publicado por el diario La Tercera con fecha 20 de octubre del año 2020, señala que la Asociación Chilena de Seguridad reporto que entre el mes de marzo y septiembre del 2020 se registraron 253 accidentes laborales bajo la modalidad de Trabajo a distancia. De estos, un 67% corresponde a mujeres y un 33% a hombres y significa un 4200% más respecto del año anterior donde solo se registraron 6 casos, lo cual resulta de toda lógica si consideramos el factor pandemia. Datos que por lo demás se deben analizar con cuidado, tomando en consideración que esta modalidad de Teletrabajo o Trabajo a Distancia recién comienza de forma masiva. Entre los accidentes más comunes estaban las caídas con un 56% producto de obstáculos en el camino, desde la silla, escaleras al interior del domicilio; Luego tenemos los movimientos brusco con un 16,4% que se traducían en torcedura de tobillos o manos, 5.6% accidentes por cortes con elementos corto punzantes, un 4,6 % por heridas provocadas por quemaduras por líquidos calientes y finalmente un 3, 4% asociados a otros hechos poco habituales. Sin embargo, como accidente de trabajo propiamente tal, solo el 1% representan accidentes laborales. A eso debemos sumar que del total de casos reportados, un 42% de los accidentes significo días de reposo en promedio de 7 días y un 58% no tuvo necesidad de requerir licencia.

En lo que se refiere a enfermedades profesionales hay algunos términos que se deben comenzar a utilizar, tales como Tecno adicción, Tecno ansiedad y Tecno fatiga que ya se están comenzando a presentar dentro del medio laboral y que dicen relación con estos Riesgos Psicosociales³⁷. Por su parte, la Ley 16.744 establece que la enfermedad profesional es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza una persona por cuenta ajena o por cuenta propia y que le produzca incapacidad absoluta o temporal o la muerte. Solo por mencionar algunas diremos que podrían ser: dolores de espalda, cansancio o fatiga visual, fatiga crónica, obesidad, molestias

³⁷ De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los riesgos psicosociales son “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés”.

gastrointestinales, estrés, depresión, dermatitis por contacto prolongado, etc. A la luz de lo expuesto es claro entonces que debe existir una relación causal entre la actividad laboral y la patología, situación que fue abordada en el Decreto Supremo N° 109 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un reglamento que califica y evalúa los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En la práctica es claro que un gran número de empresas producto de la pandemia solo se limitó a entregar a sus trabajadores y trabajadoras un computador portátil y consultar la calidad de la señal de internet que tenían en sus hogares, fuera de eso, lo demás se daba por sentado que existía. Me refiero por ejemplo a las condiciones ergonómicas con las que debe contar una persona y el debido estudio de prevención de riesgo. De este modo no resulta extraño pensar que la sensación de fatiga, cefaleas, trastornos del sueño y digestivos, la tensión muscular, sedentarismo y otros problemas musculoesqueléticos comenzaron a ser un inconveniente de cada día y al no existir por parte del empleador un control real de vigilancia, la situación se vuelve mucho más desfavorable para la persona.

La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) basándose en la realidad de nuestro país respecto de estos Riesgos Psicosociales hace una clasificación de 6 factores que se pueden señalar: Organización y Condiciones del Empleo; Trabajo activo y Desarrollo de Habilidades; Demandas Psicológicas; Violencia y Acoso; relaciones al interior del Trabajo y Doble Presencia.

Conforme lo define la propia Organización Internacional del Trabajo al señalar que estos Riesgos Psicosociales son *“aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que llama estrés”*. Tenemos entonces que mediante Resolución Exenta N° 336 y como una forma de enfrentar estos riesgos, se aprobó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo que entro en vigencia el 01 de septiembre del año 2013 cuya función es crear un instrumento que entregue orientaciones técnicas que permitan valorar, evaluar y medir la exposición de los trabajadores y trabajadoras a estos riesgos en las empresas a través de un cuestionario. Es claro que nada de esto que comento se haya llevó a cabo por parte de los empleadores con la seriedad que requiere, salvo algunas breves preguntas de *“buena crianza”* hacia las personas.

Adaptación al cambio y manejo del estrés.

En la misma línea de lo anteriormente expuesto, es claro que los cambios a lo largo de nuestras vidas resultan algo muy común en la vida de las personas pero cuando esta adaptación obedece a un cambio que se da de manera forzosa y de la cual depende nuestra remuneración, genera en las personas un estrés, ya que es claro que muchos trabajos demandan un lugar tranquilo, sin ruidos molestos, con una buena conexión a internet que en muchos casos no llega a toda la casa o simplemente se cae por el número de personas que están conectadas a determinadas horas del día, lo cual nos lleva a tener que terminar esa labor en otro horario. Esto además genera un estrés adicional ya que es entendible que la primera semana se acepte por parte del empleador alguna excusa en cuanto al cumplimiento de metas pero después el trabajo comienza a acumularse y ya la actitud deja de ser tan

comprehensiva. Lo otro es que para aquellas personas cuyos trabajos están sujetos a un sistema de comisiones (ventas, cobranza) y ver que todo funciona un poco más lento de lo normal, termina siendo agotador cumplir con las metas o proyecciones impuestas por nuestro empleador. Si a eso se suman las interrupciones por parte de la familia y vecinos que ahora saben que está en casa, es otro factor a considerar.

En cuanto al manejo de estrés y al tener que estar solos en casa enfrentando ciertas situaciones que antes resultaban simples como el hecho de solo tener que llamar al área de soporte informático y solucionar el inconveniente que presentaba el computador o para la toma de alguna decisión solo bastaba con levantarse del escritorio y consultar. Ahora es claro que todo resulta mucho más lento, engorroso y termina siendo un problema. Un cuadro ansioso de este tipo puede ser prolongado y va a depender de la capacidad de los individuos para poder reponerse y resolver tal situación o de lo contrario se mantendrá en el tiempo y será causa de un factor determinado y quien dice que termine siendo el inicio de una depresión. Lo ideal es que la persona no se encierre –más de lo que ya está- y tampoco recurra de manera habitual al uso de fármacos que en primera instancia podrían regular el sueño y controlar esta ansiedad obviamente de la mano de psicoterapia. Quizás esto no resulte un problema para un rango etario más joven ya que tienen un mayor apego a medios tecnológicos pero que sucede con aquellos trabajadores y trabajadoras mayores, sumado a la escasa capacitación que se da en empresas, donde antes solo bastaba recurrir a un tercero, a un compañero de labores dentro de la empresa y el problema quedaba solucionado. Si bien existen aplicaciones remotas que ayudan en algunos temas, es claro que en ciertas ocasiones requieren de procesos más complejos para subsanar una incidencia.

Finalmente el cumulo de situaciones reiteradas en el tiempo, sumado a las labores de un hogar, que según señala la Ley de Teletrabajo se compatibilizan perfectamente va generando en el individuo una hipersensibilidad emocional, irritabilidad al no poder manejar ciertas situaciones anexas o imprevistos como ruidos, mascotas, vecinos, etc. Lo que termina por generar problema de atención y concentración, dificultad para dormir, cansancio, falta de energía y una carga importante de pensamientos negativos y que indudablemente terminan por dañar su autoestima.

Inseguridad, Negatividad; Frustración; Aislamiento de trabajadores.

Este es un punto muy similar al anterior y lo mejor sería que esta parte fuera analizada por un psicólogo o psiquiatra, pero intentare dar mi mejor explicación al respecto en base a lo que el teletrabajo puede causar en las personas al estar aisladas en sus hogares, sin una mayor interacción con otros sujetos, con una alta carga de estrés entre otras carencias a considerar.

Tras revisar un poco de información, logre dar con una presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán realizada los días 26 y 27 de abril del 2007 por doña Alejandra Apiquian Guitart, donde ya se planteaba el estudio del “Síndrome de Burnout” en las empresas, donde se señala que la gran competitividad e inseguridad laboral en determinados grupos etarios, sumado a las exigencias del medio y cambios tecnológicos a una gran velocidad generaban angustia en

las personas, agotamiento emocional, trastornos alimenticios, descansos que terminaban generando cierto tipo de dolencias entre otros síntomas, terminando por perjudicar la salud de las personas.

Este síndrome que se conoce como el “síndrome de estar quemado”, de aniquilamiento, desmoralizado, agotado emocional o profesionalmente, es un concepto introducido por Herbert Freudenberger³⁸ por el año 1974. De ahí en adelante otros autores como Pines y Kafry en 1978 o Edelwich y Brodsky en 1980 lo definían en términos similares. Fue solo hasta 1981 que Maslach y Jackson dieron a este una perspectiva tridimensional donde señalaron como primer factor el Agotamiento Emocional como una fatiga física, psíquica y emocional; Luego señalaron que la segunda característica era la Despersonalización que lleva al individuo a desarrollar sentimientos, actitudes o respuestas negativas, frías y distantes hacia otras personas que no solo se vinculan con el trabajo. Sumando a esto la irritabilidad, pérdida de motivación e incluso recurriendo a la ironía, cinismo o bien adquiriendo conductas despectivas.

El último de los factores a considerar es el Sentimiento de Bajo Logro o Realización Personal o Profesional donde se cuestiona a si mismo su capacidad para resolver requerimientos por parte de su empleador, no se siente capaz de tolerar la presión, llevándolo a un bajo rendimiento laboral, baja autoestima, desilusión o simplemente el fracaso por carecer de expectativas en el trabajo.

A la luz de lo expuesto brevemente, nos damos cuenta que desde mucho antes de la implementación global del Teletrabajo ya se presentaban estos síntomas en las personas. La frialdad con la cual el gobierno entrega al empleador la facultad de decidir si una persona debe trabajar aislada en su casa, bajo la figura de un acuerdo, que en cierta forma estará más cómoda y podrá compatibilizar su vida privada con la laboral resultan por decirlo menos bastante irresponsable. Si bien existe una normativa respecto de las Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas - mínimas – con las que deben contar los o las trabajadores al momento de llevar a cabo el trabajo, esto solo apunta a una visión material o externa del problema pero en ningún caso obedece a una protección interna o psicológica del individuo. Si bien la persona se encuentra en su domicilio “compatibilizando” su trabajo y vida privada, bajo ningún caso se pensó que ese espacio y la función que cumple -su lugar de confort- en ningún caso debería ser un lugar para sentirse estresado.

Las actividades de una casa, por muy agotadoras que sean, en ningún caso se relacionan con una actividad remunerada. Por lo tanto, a la hora de organizar o tratar de coordinar nuestra vida en casa, naturalmente que siendo los y las trabajadores la parte más débil de la relación laboral, tendremos que dar prioridad a algo completamente ajeno, a lo que genera dinero, lo cual genera un estado negativo en la persona en su casa, sumado al hecho de tener que estar solos sin interactuar con terceros genera en la persona una carga negativa que lamentablemente necesita un escape. Situación que si no se maneja como corresponde, incluso puede derivar en agresiones hacia nuestro propio núcleo familiar, ese mismo que tanto protege nuestra propia Constitución Política de la Republica.

³⁸ (Frankfurt, 1927; Nueva York 1999) psicólogo estadounidense de origen alemán y ascendencia judía. Fue uno de los primeros en describir los síntomas de agotamiento profesional y llevar a cabo un amplio estudio sobre el síndrome. En 1933, cuando el régimen nazi dominó Alemania, su familia se vio obligada a huir de Alemania. En 1980, Herbert Freudenberger publicó un libro acerca del desgaste que se convirtió en una referencia sobre el tema. La Asociación de Estados Unidos de Psicología le entregó en 1999 la Medalla de Oro por sus contribuciones a la psicología.

No resulta entonces conforme lo estipula el artículo 37 del Decreto Supremo N°594 del año 2000 del Ministerio de Salud y que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo, donde establece que debe suprimirse cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud (psíquica) o la integridad física de los trabajadores y trabajadoras. ¿Cómo se pueden aislar determinadas situaciones dentro de un núcleo familiar? ¿Que pasa con los hijos o hijas, los aislamos? Y de ser así ¿Dónde queda esa compatibilización de la que tanto habla la ley? Conforme al artículo 184 del Código Civil, el empleador ¿Está considerando todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud? Creo que la legislación en este punto no logra abarcar una serie de situaciones, síntomas y traumas posteriores que se van a derivar o generar en las personas que deberán trabajar solas o aisladas bajo esta modalidad.

Elementos de Protección Personal y Reglamento Interno

Según lo señala el artículo 152 quater L del Código del Trabajo es al empleador a quien le corresponde proporcionar los equipos, materiales y herramientas para el trabajo a distancia o para el Teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal. A esto debemos sumarle que tanto los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador y el trabajador no puede ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Por su parte la Mutual o el ISL no se han quedado atrás y han creado un manual o guía de implementación del teletrabajo, donde se dan ciertas indicaciones que se deben cumplir. Además, desde la Superintendencia de Seguridad Social tenemos la Circular N° 3532 de fecha 4 de septiembre del 2020 que también imparte instrucciones respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo. La Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo desde su Departamento de Regulación emitió el Oficio N° 3049 que complementa las instrucciones señaladas en la circular antes indicada. En lo no regulado, se aplica supletoriamente el Decreto Supremo N°594 de 1999 del Ministerio de salud que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Conforme a lo expuesto entonces, es el empleador quien deberá crear o desarrollar una matriz que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos, la cual debemos entender estará sujeto a revisión cada año. Tal vez esto no se vea como una obligación por parte del trabajador o trabajadora que elija libremente donde llevar a cabo las tareas encomendadas bajo dependencia y subordinación, pero aun así considero que es el empleador quien debería cumplir con un estándar mínimo por el deber de protección y cuidado que tiene respecto de los riesgos ergonómicos y ambientales a los cuales pueda estar expuesto las personas, junto a otros factores que ya hemos comentado como son los riesgos psicosociales (aislamiento, ausencia de relaciones interpersonales entre trabajadores, inobservancia de los tiempos de conexión o derecho a desconexión, además de la indeterminación de objetivos, etc.)

Los requisitos mínimos que puede reunir un lugar de trabajo que se desarrolla bajo la modalidad de Teletrabajo es primero que todo evaluar el espacio, lugar de tránsito, vías de evacuación seguras, la superficie del lugar de trabajo ya que muchos trabajan incluso recostados en un sofá o en la cama. Se debe verificar su altura, orden y aseo, es decir, que

no existan elementos (por ejemplo juguetes) que puedan generar un accidente. En cuanto a las condiciones ambientales del puesto de trabajo podríamos mencionar por ejemplo la iluminación, ventilación, ruido, temperatura y naturalmente contar con los implementos necesarios para el trabajo tales como lápices, papelería, etc.; También se requiere revisar el estado, tipo y uso de las instalaciones eléctricas. Junto a estos aspectos se debe entregar una pauta de trabajo que incluya pausas y descansos dentro de la jornada laboral, la desconexión, riesgos a los cuales podría estar expuesto. Indicar además las prestaciones del seguro de la Ley 16.744 y sus procedimientos, incluso señalar lo referente a su capacitación, solo por nombrar algunas cosas de las cuales ninguna se deben cobrar al trabajador o trabajadora. En este punto, tal vez sería bueno incluir algunas sesiones de terapia o relajación a distancia dentro del horario laboral, plazo como ya señale se extiende hasta el 31 de diciembre del año 2020, periodo que se considera de marcha blanca para las empresas, lo cual ya mencione respecto a cuales eran las preguntas básicas que se le hacían a las personas cuando las enviaron a sus casas, además de firmar un anexo de contrato.

Entiendo que la ley no obliga al empleador a pagar al trabajador o trabajadora una asignación de colación, entendiendo que su pago depende en gran medida del acuerdo individual o colectivo al que lleguen con la empresa, no existe tampoco un monto máximo, pero si se pide que sea razonable (Artículo 41 inciso 2° del código del Trabajo) y como su objetivo es ayudar al trabajador a financiar su alimentación de manera total o parcial, lo lógico es que en los casos encuestados al menos se hubiese dejado. Conveniente o curiosamente en este punto el empleador resulta del todo respetuoso de la ley y la cumple a cabalidad. Alguien podría señalar tal vez que esto es algo que podría haber sido denunciado ante la Inspección del Trabajo, sin embargo si contextualizamos dentro de un periodo de Pandemia donde los despidos son cosa de cada día, creo que el refrán *“más vale pájaro en mano que cien volando”* era lo más prudente.

En lo que dice relación con el Reglamento Interno, esta se considera una herramienta técnica y legal ya que permite establecer o fijar aspectos regulatorios de la organización, de convivencia, el compromiso de todos, independiente de si se ocupan 10 o más trabajadores y trabajadoras de manera permanente que presten servicios en distintas fábricas, secciones o estén en localidades distintas, incluso incorporar los cargos y funciones. etc. Estos deben además estar al día (Ley N° 16.744) y considerar lo señalado en el artículo 154 del Código del Trabajo. Podría resultar extraño saber que desde ahora en adelante se contara con un manual que se aplicara dentro de nuestro hogar. Lo otro que resulta extraño es lo referente a que nos habla de una sana convivencia, la cual claramente no sé cómo se podría dar estando todos separados sin interactuar personalmente. Otro punto es saber qué pasa si no se cumplen ciertos actos que son riesgosos como beber mientras se trabaja, situación que incluso se observa hasta en un Senador de la república en video conferencias. Habrá que ver entonces que modificaciones podrían tener de ahora en adelante.

Presencia del Empleador en la jornada laboral.

En lo que dice relación con el Teletrabajo o Trabajo a Distancia, debemos distinguir que no se consideran como tales aquellos lugares designados y habilitados por el empleador donde el trabajador o trabajadora presta servicios, independiente que estos se encuentren ubicados

fuera de las instalaciones de la empresa (artículo 152 quater H del Código del Trabajo) Lugares que se entiende cuentan con medios de control y existe presencia del empleador a través de alguna jefatura. No debemos entender que solo se remite al domicilio de la persona.

Para la mayoría o la generalidad de los trabajadores y trabajadoras que van a realizar de ahora en adelante sus labores dentro de sus domicilios, ya que consideremos que los lugares designados por los empleadores cuya locación es distinta al de la empresa, implican también un costo adicional para estos ya que muchos de estos se arriendan y en algunos casos son adaptados conforme a los requerimientos del cliente (empleador) quien podría en algunos casos solicitar un ambiente más natural (muchas plantas), con determinada iluminación, etc. Lo normal entonces, es que la presencia del empleador se marque a través de sistemas de control de asistencia virtuales, reporte de asistencia a través de video llamada en un horario acordado previamente. Otra forma de poder contar con la presencia del empleador es a través de las instrucciones o carga de trabajo que se distribuye diariamente entre los trabajadores y trabajadoras. Otra opción mucho más simple es a través de aplicaciones en el teléfono móvil. Lo importante es que no genere ninguna duda y que siempre exista un respaldo electrónico que de fe de nuestra presencia. Este tema por muy obvio que parezca fue uno de los puntos más controvertidos en España ya que los sistemas de control utilizados no eran del todo eficientes o los más idóneos, lo que generaba en perjuicio de los trabajadores y trabajadoras molestias ya que la remuneración de estos se veía afectada por descuentos por desconexión que en muchos casos eran erróneos o podían ser acreditados en caso de cortes del suministro eléctrico por sectores.

Siendo esta por lo tanto la primera función que realizan las personas al conectarse cada día, resulta contrario a lo que habitualmente se entienda por la presencia del empleador y trabajadores. No existe otra opción, incluso parte de los consultados me señalaron que enviaban la carga de trabajo para el día y no existía mayor interacción. Solo de manera eventual se podría sentir esta presencia si la persona del trabajador aprueba el ingreso a su domicilio ya que goza de una garantía constitucional que es la inviolabilidad del hogar, igual cosa sucedería con la inspección de la Mutual o cualquier otro organismo fiscalizador que desee ingresar a su hogar. Siendo así, en todo lo demás el trabajador esta la mayor parte del día solo en una modalidad que solo aumenta el individualismo, no existe una mayor empatía hacia el trabajador o trabajadora. Termina así el empleador, por desvincularse de la persona del trabajador y solamente creer lo que dice una máquina diariamente que le informa si está o no conectado a su trabajo, la relación se vuelve totalmente impersonal reduciéndose solo a datos de producción, descartando toda otra cualidad que pueda poseer el individuo, se pierde así la convivencia entre seres humanos y por lo tanto, las decisiones se tornan mucho más fría al momento de despedir a una persona.

Control de gestión; Plan de trabajo y cumplimiento de metas.

La pregunta es entonces ¿Cómo hacer una gestión eficiente y por objetivos al no poder controlar de manera presencial a los trabajadores y trabajadoras?

Como ya lo señale al comienzo y de manera muy coloquial, somos “buenos para sacar la vuelta” o al menos así lo piensa la mayoría de los empleadores, que siempre nos exigen el cumplimiento de objetivos. Algunos plantean de manera correcta una correcta organización de tareas dentro de una franja horaria predeterminada. Algo que parece tan simple puede

derivar en ocasiones en situaciones complejas ya que si bien todas las personas tienen capacidades, es claro señalar que no todos son iguales ya que existen tareas que requieren en algunos casos una reflexión o estudio. Por lo tanto quienes no logren adecuarse a este ritmo, es probable que pasen a una etapa que se denomina “*En seguimiento*”. Es una manera sutil de decir “*te estamos observando más que a otros*” ¿Por qué no trabajas más rápido? Otra alternativa podría ser la incorporación de softwares que miden la productividad o mejor dicho los “Kpis” (Key Performance Indicator) que no es más que unos medidores de desempeño o rendimiento. Esto permite evaluar la calidad del tiempo que se trabaja por empleado y en muchos casos lamentablemente se suele dar importancia a la forma más que al fondo. Todo esto genera llamados, correos, en resumen más presión por algo que tal vez cuando lo hacía de manera presencial, nunca fue motivo de problemas porque se cumplían las metas, pero no se sabía mucho de la gestión. Una alternativa sería una mejor calidad de incentivos considerando el ahorro que hacen mensualmente los empleadores, cambiar su esquema y orientarlo al logro de objetivos más que a la cantidad de horas trabajadas pero estamos claros que eso es algo que generalmente no se da en muchas empresas.

Otro inconveniente es que ahora obligadamente hay que adaptarse a diferentes plataformas online, lo que en determinado grupo etario genera algunos inconvenientes ya que antes de esta pandemia, era algo excepcionalísimo y que por lo general solía ver directamente la jefatura. Esto dejó al descubierto una brecha enorme en cuanto al conocimiento de tecnologías y su aplicación donde lamentablemente muchos debieron aprender en el tiempo, otros quedaron fuera, ya sea por temor, mala conexión de red, malos entendidos, etc., que finalmente dieron como resultado que ese trabajador o trabajadora perdiera de su fuente de ingresos.

Flujo de información y tiempos de respuestas.

Muchas empresas producto de la pandemia que vive nuestro país entendieron que la única forma de sobrevivir y dar continuidad a su empresa, era dar el gran paso hacia esta modalidad el Teletrabajo. Muchas lo dieron y es claro que algunas aun no comprenden que ya no se puede volver a hacer lo mismo que funcionó en años anteriores. Bajo esa lógica es claro pensar que dentro de esta virtualidad laboral y situación social los gestores, los colaboradores, trabajadores y trabajadoras perderán esa respuesta inmediata que antes se tenía con tan solo levantarse del escritorio e ir por un V°B° a la oficina del supervisor. Algunos más optimistas dirán que solo basta con llamar y el asunto queda resuelto pero lo cierto es que en determinadas actividades no es tan fácil, por lo que obliga a planificar por ejemplo una consulta con más tiempo y si esta además tiene que ver con percibir una comisión, se complica aún más, ya que podría afectar expectativas de renta por el tiempo que tardan en responder y eso a fin de cuentas va generando una carga negativa en la persona quien solo ve cómo pasan los días a la espera de la tan anhelada aprobación, una tensión que puede terminar en un conflicto y naturalmente a la larga interrumpe la gestión de una persona que además podría estar “*bajo seguimiento*”, terminando así por afectar su lado emocional o psicológico y de manera indirecta perjudica las relaciones con su familia.

Esto solo afecta el equilibrio al cual antes solíamos estar acostumbrados en nuestros trabajos, sumado a que no hay un reconocimiento del esfuerzo o sobreesfuerzo y por lo

general queda a fin de cuentas una sensación que la compensación -económica- no fue del todo satisfactoria.

Medios de Control de Asistencia, Conexión y duración jornada laboral ¿Una invitación al abuso?

Esto se relaciona en parte con la Presencia del Empleador y más allá de señalar que es el empleador quien debe implementar y asumir el costo de un sistema o mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de trabajo a distancia y según lo indica el artículo 152 quater J del Código del Trabajo y según lo señalado en el dictamen 1389/007 del 08 de abril de 2020 y la doctrina de la Dirección del Trabajo (dictámenes 1140/27 del 24 de febrero del 2016 y el dictamen 5849/133 del 04 de diciembre del 2017). Es claro entonces que el registro en caso del Teletrabajo o Trabajo a Distancia debe ser virtual y fidedigno, es decir, dar certeza jurídica. Tal vez la utilización de sistemas georreferenciación, por ubicación satelital o reportes electrónicos sea una alternativa a considerar y que puedan ser analizadas en cada caso en particular. Resulta lógico pensar entonces que cualquier medio de control análogo a lo que establece el artículo 33 del Código del Trabajo debe ser previamente autorizado por la Dirección del Trabajo. Este Servicio en virtud de la facultad contemplada en la Letra b) del artículo 1° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social ha homologado a lo que señala el artículo anteriormente señalado una serie de mecanismos tecnológicos que permiten modernizar la normativa laboral sobre la materia. La idea es evitar caer en absurdos y confundir presencialidad con productividad evitando de esta forma frases tales como “No lo veo en su silla”. Entendamos bajo esa misma lógica entonces que la persona se encuentra en su casa y como la ley habla de “compatibilizar” las tareas del hogar con el trabajo, es justo pensar que algún motivo razonable lo obliga a ausentarse por algunos momentos, así que podríamos hablar en cierta forma de una especie de “Ley de Aceptación” de la realidad, sin caer en abusos naturalmente.

En cuanto a la conexión que se debe registrar conforme a medios tecnológicos idóneos, nuestro Código del Trabajo establece una jornada ordinaria de trabajo que no debe exceder de 45 horas semanales la cual dependiendo de su distribución de lunes a viernes tiene una duración de 9 horas diarias y de lunes a sábado será de 7,5 horas. Cumplida la jornada de trabajo que no podrá exceder de 10 horas salvo excepciones, se entiende entonces que el trabajador o trabajadora tiene derecho a reponer fuerzas para luego reiniciar su nueva jornada al día siguiente, reposo que debe ser equivalente al periodo trabajado. Otra opción es que el trabajador quede excluido de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo por aplicación del artículo 22 inciso 1° del mismo cuerpo legal. Es aquí donde toma importancia este artículo en lo señalado en su inciso 4° respecto de aquellos trabajadores y trabajadoras que “presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones” es decir, sin sujeción a un horario determinado y no sería necesario hacer ninguna clase de control de asistencia - al menos en teoría - o bien optar por modalidades mixtas, lo que pasara a ser bastante común en un tiempo más. Combinaciones que supuestamente podrán ser elegidas libremente entre las partes, lo que claramente no es así en la mayoría de los casos y al no estar prohibida por ley, comenzamos a ver como se

nos aproxima a pasos gigantes la flexibilidad laboral, un tema interesante y no menos preocupante, que terminara por elevar aún más los índices de cesantía en el país.

En cuanto al Derecho a la Desconexión, la ley nos señala que este deberá ser de al menos 12 horas continuas dentro de un periodo de 24 horas lo cual aplica para trabajadores a distancia que distribuyen libremente su jornada y los teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada. Este Derecho a Desconexión nos señala en términos simples a que el trabajador tiene derecho a no ser obligado a responder cualquier tipo de comunicaciones, ordenes o algún tipo de requerimiento por parte de su empleador, algo que debe incluso garantizar el empleador y no tras enviar por ejemplo un mensaje por la aplicación de w. app, asumir que tomo conocimiento de algún comunicado fuera de su horario de trabajo, mucho menos en días de descanso, feriados, permisos, vacaciones. Todo esto debe quedar estipulado por contrato y aun mas, se debería establecer un “estado de ausencia” cuando alguna de estas situaciones se dé, para que sea el propio sistema quien lo desconecte.

Conforme lo estipula el artículo 152 quater G) del Código del Trabajo, la suscripción de un contrato de trabajo a distancia o teletrabajo, no puede implicar un menoscabo en los derechos que el código reconoce a los trabajadores y trabajadoras, resultando pertinente remitirnos en este punto al artículo 5 que señala *“El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos”* señalando finalmente que *“los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsistan el contrato de trabajo”*.

Es claro que esto en la práctica no se da como quisiera el legislador, ya por el hecho de señalar 12 horas de desconexión como ya lo señale, se establece de manera indirecta una jornada laboral de 12 horas y al estar bajo el artículo 22 ya señalado y conforme a un reportaje publicado el día 17 de abril del 2020 por el sitio Ciper Académico por Francisca Gutiérrez Crocco y con mayor detalle lo publicado por el Instituto Igualdad por el profesor de Estado en Historia y Geografía Felipe Ossandon Saball, Magister en Gestión y Políticas Públicas, señala en el Boletín 12000-13 concluyen conforme a estudios realizados en países de la Unión Europea como Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Holanda, España, Suecia y el Reino Unido más 5 países extracomunitarios como Argentina, Brasil, India, Japón y EEUU que el teletrabajo y trabajo a distancia a provocado en las personas un aumento de sus jornadas habituales de trabajo debido entre otros factores al no poder compatibilizar vida laboral con familia, lo que genera naturalmente un retraso en la forma de poder producir dentro de los tiempos acordados.

Es más, incluso se *“invita”*³⁹ a las personas a trabajar más por ser considerados “colaboradores”, como una forma de auto ayuda y así no atrasarse en sus labores para que puedan compartir más tiempo con sus familias, lo que claramente me parece un mal chiste, tan malo como la discusión que se plantea sobre la reducción de la jornada de trabajo a 40 horas semanales. No existe por lo tanto un ánimo por parte del empleador de querer pagar todo aquello que excede de las horas pactadas en el contrato y esto es porque *“si no están autorizadas, no se pueden pagar”*, pero aun así la invitación – al abuso - está extendida.

³⁹ <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=150472&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>

Costos asociados para los trabajadores.

El Trabajo a distancia y particularmente el teletrabajo se nos muestra como algo que nos permitirá cumplir el sueño de poder trabajar desde casa, de manera segura, conciliando vida familiar con trabajo, sin el riesgo de contagiarnos ante cualquier nuevo virus y se nos da a entender además que ahora nuestro país dio otro paso más hacia esa anhelada modernidad y estatus de país desarrollado.

La normativa señala que es el empleador quien debe suprimir cualquier factor de peligro o riesgo que termine por perjudicar o afectar al trabajador o trabajadora. Si bien se señala que los costos de producción, seguridad e higiene junto a todo lo necesario para llevar a cabo el trabajo por cuenta ajena para el cual hemos sido contratados corresponde que los asuma el empleador (Artículo 37 D.S. N° 594 del 2000 del Ministerio de Salud y artículo 184 y 184 bis del Código del Trabajo). Hasta aquí todo parece normal, pero en la práctica no se está dando ya que con quienes eh logrado indagar y están bajo esta modalidad, los comentarios son similares: “*me dieron un pc y trabajo desde casa*”. Al consultar por si existe algún tipo de apoyo respecto de los gastos y su incremento o pago de internet, la respuesta fue siempre la misma: “*no, nada*”, incluso señalaron que trabajan más.

Si bien durante el periodo de máximo contagio se estipulo que conforme al dictamen N° 1959/15 de fecha 22 de junio del 2020 la Dirección del trabajo permitió la entrega de cualquier monto como una forma de compensar la disminución de ingresos por estar con suspensión de su contrato de trabajo y además acogidos a las disposiciones de la Ley N° 21.227 referente a la Protección del Empleo. El beneficio consistía en dinero o especies y no impedía que el trabajador o trabajadora percibiera los beneficios del Seguro de Cesantía, el empleador incluso paga la totalidad de las cotizaciones previsionales.

Los costos asociados entonces es una materia que si bien lo contempla la norma, no está del todo regulado y mucho menos fiscalizado. Por lo tanto, es un costo adicional, un gasto que está obligado a asumir la persona en beneficio del su empleador. Si bien algunos le bajan el perfil a esta situación en cuanto al incremento en su factura o cuenta de servicios, no deja de ser un tema importante, ya que es la propia persona quien además debe incurrir en otros gastos tales como el lugar donde trabaja, silla, iluminación, conexión de internet, artículos de librería, insumos de cafetería e higiene, entre otras. Es decir, todo lo que se ocupa en la casa que antes no, dentro del horario de trabajo, es una carga adicional al presupuesto mensual y que nadie lo va a restituir, devolver o al menos compensar con alguna ayuda económica. Si a eso se suma que a lo mejor la actividad a realizar tiene incorporada un ítem por comisiones (venta, cobranza, producción, metas administrativas) y estas durante la pandemia o cualquier otro factor de mercado externo hace que disminuyan, pasa a ser una carga adicional y que en el fondo solo beneficia a las empresas pero que dentro de este supuesto y falso modelo de construcción, con relaciones laborales desgastadas nos hacen sentir ahora que somos “colaboradores” y debemos asumir los costos.

Acceso igualitario por grupo etario y tecnologías aplicables.

La movilización de recursos humanos dentro del mercado laboral que está compuesto por distintas edades, capacidades, experiencias, nacionalidades, formación, etc., cumplen un rol activo conforme a las necesidades de cada empresa y a su vez facilita el intercambio de conocimiento entre individuos de distintas edades, lo que permite de esa forma alcanzar en

conjunto los objetivos estratégicos de cada empresa. Es esta interacción entre personas lo que hace que existe un flujo de información entre distintos rangos etarios, no es solo limitarlo a un mero aprendizaje individual y con el teletrabajo sin embargo, toda esta interacción entre personas se pierde.

El acceso igualitario bajo esta modalidad de trabajo no resulta idóneo y lo único que va a generar en el tiempo es una mayor discriminación entre trabajadores y trabajadoras, no promueve un equilibrio de las capacidades del individuo, lo que conlleva a que la selección sea injusta, limitándose solo al estudio de su trayectoria laboral que tal vez no resulte del todo relevante, no prestando atención a otras aptitudes que pudiese tener el individuo, limitándose solo a evaluar el uso de tecnologías cada vez más complejas y porque no, incluso hasta la creación de una base de productividad empresarial la cual perfectamente se podría manejar a nivel de recursos humanos. De ser así, serán siempre las grandes empresas quienes optaran por elegir a los más calificados y que sean contratados bajo condiciones laborales de excepción, por sobre la media en cuanto a remuneraciones y beneficios, ya que como cuentan con la capacidad de proyectarse hacia los mercados extranjeros y financieramente están en una mejor posición, por lo tanto el número de personal de planta será el mínimo a contratar, externalizando muchas de sus funciones o áreas a una mediana empresa, pudiendo esta última externalizar solo ciertas labores pero claramente en lo que a micro y pequeña empresa se refiere, estas solo asumen asumir un rol más productivo, dependiendo en gran medida de las grandes y medianas compañías, por lo tanto, será casi nula su externalización o contratación respecto de aquellas personas que queden fuera del mercado laboral. Ni hablar en cuanto al uso de tecnologías, donde claramente el poder adquisitivo de una multinacional esta por regla general siempre a la vanguardia. Son las micro y pequeñas empresas quienes asumen el costo de producción, y los trabajadores y trabajadoras que no logren acceder a mejores condiciones laborales quienes asumen el costo de ser reclutados o contratados bajo condiciones que resultan del todo desfavorables. Es más, tal vez se la misma gran empresa quien impulse la creación de una nueva y realizando las mismas labores o faenas que antes eran desarrolladas dentro de la misma pero en esta ocasión con condiciones laborales notoriamente distintas. Es muy probable que se genere un aumento del sector terciario (comercio y servicios) por ejemplo el turismo, ventas al por menor, educación, entretenimiento transporte, etc. experimenten un aumento ya que muchos deberán “reinventarse” para poder seguir activos dentro del mercado laboral.

En cuanto a la edad de las personas que deberán optar por esta modalidad de trabajo en la actualidad, claramente la diferencia en cuanto a conocimiento de tecnologías es evidente. Pensemos que el internet formalmente llegó a finales de la década de los años 80 y el primer email recién se envió por el año 1986 a una velocidad que hoy es impensable usar para el trabajo (300bps) con un ancho de banda muy pequeño, más allá de la “guerra” entre universidades de este país por llevar la delantera en esta materia, y considerando que la primera conexión con un servidor extranjero no llegó hasta el año 1992 y que en el año 1993 recién se crea el primer sitio web chileno, es por el año 2000 donde recién comienza su masificación en el país, logrando por el año 2007 posicionarse como uno de los países con mejor conexión. El punto es que durante todo este tiempo, muchos trabajadores usaban otros medios de comunicación y casi todo tenía un registro manual. Si a eso agregamos que lo que más usan las personas es una aplicación de mensajería, es claro que respecto del uso de softwares, programas y plataformas de información no había al menos hasta antes de la pandemia y posterior aprobación de esta modalidad (teletrabajo) un mayor interés por

actualizar conocimientos, y en el mejor de los casos si algo no se sabía, se recurría a la buena voluntad de algún compañero de oficina.

Las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras en cambio, hablan y manejan un lenguaje que resulta a momentos bastante técnico pero que los conecta con estas nuevas tecnologías. Además gustan de estar renovando sus equipos constantemente, probando aplicaciones, incluso hasta su formación universitaria es distinta ya que son las propias casas de estudios quienes se encargan de acercarlos a nuevas plataformas y conocimientos informáticos. No así una persona que ya lleva años en el mercado y que si tiene internet es porque lo necesitan sus hijos, para ver televisión, es decir, que solo gusta de lo esencial ya que comprende que con lo que sabe de computación a nivel usuario, basta y sobra, que no necesariamente resulta ser lo más actualizado ante esta masificación de teletrabajo que se nos viene encima, donde cada empresa cuenta con sus propios programas de gestión interna que requieren algo más que saber digitar.

Esta discriminación o edadismo entonces que existe y seguirá existiendo al momento de presentarse a una entrevista de trabajo por video llamada o presencial si se puede, donde aparecen prejuicios como *“no cuenta con ideas frescas” “carece de la energía necesaria” “está sobrevalorada”*, son las que se hacen más evidentes bajo esta modalidad de teletrabajo, lo que sumado a pensiones de vejez que resultan del todo lamentables dentro de un sistema que solo obedece a intereses privados y no a los cotizante, no veo que el futuro al menos para quienes ya son mayores, trabajan y además desean seguir siendo parte del mercado laboral, se les haga fácil el camino. Pensemos que con esta pandemia, ya muchas empresas optaron por enviarlos a sus casas, vivir de su seguro de cesantía y que actualmente ya estas desempleados. Alguien podría aludir a que es una forma de protegerlos, personalmente considero fue una manera poco elegante y sutil de desvincularlos sin tomar en cuenta su realidad.

Según el Instituto Nacional de Estadística en publicación de fecha 15 de abril del 2020 conforme a las proyecciones realizadas sobre la base del Censo 2017, el número de personas de 65 años y más en 2019 llego a 2.260.222 siendo la mayoría de las regiones Metropolitana (767.377 personas), Valparaíso (247.113 personas) y Biobío (183.145 personas) y solo un 6,28 del total de ocupados en el país correspondería a ese tramo (oct / nov / dic 2019). Para el 2019 se estimó este número en 2.260.222 personas (11,9% del total de la población). Para el 2035 se señala un incremento significativo de 3.993.821 adultos (18,9% del total de la población. Para no extenderme mucho sobre este tema que si bien resulta del todo relevante pero que para el caso puntual sobre la materia solo me cabe señalar que si ya a nivel mundial se critica esta modalidad -teletrabajo- por excluir a un número importante de trabajadores, que pasara entonces en unos años más en nuestro país donde la población tendrá un número importante de adultos mayores y si la única solución que ofrece el Estado es postergar los años de una jubilación miserable, resulta por decirlo menos contradictorio, ya que las empresas no los contratan, el Estado no se hace cargo a través de políticas públicas que los integren, el teletrabajo que se lleva a cabo a través de medios tecnológicos, no resultara una solución muy amigable para alguien que ya no desea o le complica seguir actualizando sus conocimientos informáticos.

Ley Inclusión Laboral y su rol social.

Se define en el artículo 5 de la Ley 20.422 lo que se debe entender por persona con discapacidad *“Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”*. Desde el año 2018, año en el cual comenzó a regir la Ley 21.015 de Inclusión Laboral conforme a un reportaje de fecha 10 de junio del 2019 publicado por América Economía, cerca de unos 12.910 trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad o invalidez, con edad para trabajar, comenzaron a ser incluidos en el sector privado. Hablamos de unos 2.6 millones de personas según lo señala el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). De la cifra señalada, lamentablemente solo un 39,3 % tiene trabajo y la diferencia aun no logra encontrar uno, situación que se espera revertir. Es decir, 8.579 son hombres (66%) y 4.331 son mujeres (34%). De esto, 10.357 (80%) son personas con discapacidad y 2.553 (20%) tienen asignada una pensión de invalidez. Aun así, el requisito es que sobre 100 personas, se debe contar con un 1% de personas con invalidez o discapacidad en las empresas y organismos públicos o privados, sin importar su rubro o fines (sociales, económicos o benéficos) y estableciendo además una edad límite (26 años) para suscribir el contrato de aprendizaje que se asimilo a la edad de término de la educación especial (art. 47 Ley 20.422 modificado el 1 de abril de 2019), esta demás señalar que esto es una obligación legal. Por su parte los datos que nos muestra la Dirección del Trabajo a través de su departamento de estudio, muestra datos que se aproximan bastante a los ya señalados.

Con la llegada de la pandemia y la posterior aprobación de la ley que daba el vamos al teletrabajo de manera formal en nuestro país, se puede apreciar un claro avance en la inclusión de personas con discapacidad (PcD) pero que es una ley que también podría extenderse a través de prácticas inclusivas a otro grupo de personas tomando en consideración que la población en unos años, estará compuesta por un grupo importante de adultos mayores. Es más, se podría incluir a inmigrantes, personas de pueblos originarios residentes en zonas rurales que son una fuente de nuevos talentos a considerar. Lo importante es saber cuáles serían las barreras que se deben corregir para acercar aquellas zonas las alejadas a zonas más urbanizadas, a través de la utilización de medios tecnológicos.

Sin el ánimo de un análisis extenso respecto de la ley, es claro que su rol social se pierde respeto de la interacción que debe existir entre las personas dentro de una empresa bajo la visión del teletrabajo, tema que ya se comentó. Al leer la ley 20.422 en su artículo 4 donde señala mejorar la calidad de vida, fortalecer las relaciones interpersonales, desarrollo social, su inclusión, claramente no se apega al espíritu individualista que nos ofrece en la práctica esta modalidad de trabajo

La Carrera Laboral o Desarrollo Profesional junto a la ambigüedad de funciones.

Esto es algo que cada persona busca dentro de una empresa, estabilidad, poder proyectarse, sentir que la persona forma parte de “algo” importante, se siente aceptado dentro de este engranaje o sistema laboral que además lo impulsa a querer optar a una mejor posición y

que su labor o gestión no pasan solo por estar conectado o cuando debe informar o se debe conectar a un sistema de registro. Quiere sentir que su empleador lo valora conforme a su labor, que no es un simple número estadístico a la distancia, pero que en la práctica, fuera de ese acto y un par de correos electrónicos que llegan durante el día, no hay una mayor sensación de propiedad o identificación con la empresa, ni hablar de la interacción cara a cara, lo que empobrece aún más y dificulta el lenguaje por ejemplo con sus supervisores o mandos altos ya que en nuestra vida cotidiana el lenguaje entre individuos no solo se reduce a una pantalla, existen otros indicadores como el lenguaje paraverbal. Es una relación que se ve diluida en el día a día y que en cierta medida provoca una frustración o . Además, pensar en una carrera laboral bajo esta modalidad, creer en esa promesa hacia el futuro de “*darle más oportunidades y libertad a los trabajadores*” solo es una frase sin mayor sentido, ralentiza la carrera por estar al margen de lo que sucede directamente en una empresa, sin posibilidades de alguna promoción y ni hablar de un aumento salarial. A esto debemos sumar la ambigüedad de funciones que ahora muchos realizan, donde incluso ciertas decisiones quedan al criterio del trabajador o trabajadora. Por lo tanto, optar a cargos conforme a una determinada responsabilidad o tarea ya no resulta relevante y mucho menos conveniente para el empleador, quien ve ahora en las personas un “trabajador integral o poli funcional” quien además aporta desde su hogar con recursos propios en beneficio de los costos operacionales. Un trabajador o trabajadora que se encuentra bajo una modalidad a quien solo se le puede exigir aún más pero que no tendrá una mayor recompensa o retribución. Por eso resulta del todo importante cambiar la cantidad de horas trabajadas por el cumplimiento orientado al logro de los objetivos, pensando siempre en medidas pro trabajadores y trabajadoras (principio *In dubio pro operario*)

Capacitación Sistemas Informáticos.

Conforme a lo expuesto hasta ahora, nos podemos dar cuenta que muchas de las grandes opciones o facilidades que nos podía brindar esta nueva modalidad como lo es el teletrabajo no está resultando del todo optima conforme pasa el tiempo y conocemos lo que está sucediendo en la práctica, ya que existen muchos puntos que quedan en el aire, inconclusos, tanto que hasta el impartir una buena capacitación resulta algo compleja, más si se imparte de manera remota, primero por el factor humano, el poder relacionarse directamente y no “*a través de*” con otras personas de este país.

Es así como lo primero que notamos es la falta de lugar adecuado en cuanto al equipamiento mínimo requerido, lo que va a generar las primeras molestias físicas tales como dolor de cabeza, calidad de sueño, algo de lumbago, en resumen aparecen los problemas musculo esqueléticos, sumado al miedo que significa perder y no aprobar en el caso de alguien que recién postula a un trabajo bajo esta modalidad y lleva un tiempo importante de inactividad. Para quienes solo deben “actualizar” sus conocimientos ya conviven con todas los inconvenientes antes descrito hace tiempo, bajo presión, me podría aventurar a decir algo así como “*tecnoestrés*” (trabajadores y trabajadoras esclavos de la tecnología), es la doble cara del uso de tecnologías. Sumemos a esto, las labores que una mujer lleva a cabo en una casa porque, seamos honestos, tiene una carga adicional de trabajo ya que como sociedad no hemos evolucionado mucho en algunas cosas lamentablemente.

Por lo tanto, existen capacitaciones previas que toman de 5 a 8 horas y se prolongan por una semana o dos, tras lo cual, si se aprueban, puedes optar a un trabajo donde obviamente estarás bajo seguimiento durante 3 meses, tras lo cual pasas a indefinido. Esto generalmente

se da en empresas de call center que prestan apoyo hacia otros países donde incluso hasta los horarios pueden ser completamente distintos. Imaginemos entonces que esta capacitación se da bajo franja horaria Española, hablamos de una diferencia horaria de cuatro horas, es decir estar conectado en la madrugada. Siendo así, creo que se nos comienza a caer la “*compatibilización de familia y trabajo*” que tanto se pregona a los cuatro vientos y que no requiere de mayor comentario por lo obvio del desgaste físico de la persona. Pero no seamos tan drásticos, pensemos que esta capacitación se da durante el día, claramente que los efectos resultan del todo similares.

Si bien la capacitación en aquellas personas que recién buscan trabajo en algunos casos es compleja ya que al no entender ciertas aplicaciones resulta frustrante y genera pensamientos negativos y una baja satisfacción laboral y se comienza a generar un débil compromiso con la organización para la cual se prestaran los servicios bajo dependencia y subordinación, incluso la sensación temprana de querer renunciar en algunos casos. Si a esto se suma que no todas las empresas cuentan con un área de soporte adecuado, más la sobrecarga de aplicaciones que debe absorber las personas y las capacidades individuales, es claro que la presión por aprobar o seguir siendo considerado un “colaborador” resulta relevante.

Solo para ejemplificar un poco más este punto, señale que en un escenario normal y presencial, se dan los espacios necesarios para aclarar determinadas dudas que a veces requieren de una nueva explicación un poco más extensa y que por vergüenza o parecer menos capacitado no se suele consultar en una capacitación donde hay tal vez 5 o 20 personas.

Intimidad del Hogar.

Nuestra constitución señala en su artículo 19 N°4 claramente “*El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuara en la forma y condiciones que determine la ley*”. Por su parte el artículo 19 N°5 nos señala “*La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada. El hogar solo puede allanarse y las comunicaciones y documentos privados interceptarse, abrirse o registrarse en los casos y formas determinados por la ley*”. Todo esto por cierto avalado por los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigente. (Artículo 5 en su parte final)

Si bien mi intención no es hacer un análisis de los artículos señalados, sino que por el contrario exponer que el teletrabajo vulnera abiertamente la intimidad del hogar de diferentes formas que por muy sutiles que parezcan, incluso obliga a adecuar la conducta de quienes lo integran, siendo contradictorio con lo que señala nuestra Carta Magna en su artículo 1° en su inciso segundo “*la familia es el núcleo fundamental de la sociedad*”. ¿Qué tan importante resulta ser? ¿Valen más los intereses de privados por sobre la intimidad? ¿Qué deberíamos entender entonces por intimidad?⁴⁰ Tal vez, habrá que reducir este concepto a su mínima expresión, llevarlo al núcleo de la personalidad y no delimitarlo por su exterior que en este caso, es el hogar.

⁴⁰ <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/22232/1/FINAL%20-%20Libertad%20de%20expresi%C3%B3n%20e%20intimidad%20-%20Mex%20y%20Esp.pdf>

La Real Academia Española la define como “*Zona espiritual íntima y reservada de una persona o de un grupo, especialmente de una familia*”. Claramente al hablar de “zona” se está refiriendo a nuestro lugar de confort -casa – Por lo tanto, el teletrabajo resulta ser un elemento ajeno que impone ciertas reglas que antes no teníamos en nuestro hogar. En el mundo de “afuera” estamos obligados a ser parte, ya que lógicamente ni siquiera lo hemos diseñado, pero en el mundo interno, el individuo es soberano y libre para decidir, siempre y cuando no sea contrario a la Ley, Orden Público, Moral, etc. Es más, el hecho de tener que aceptar el ingreso a su casa, previa autorización de la persona, para verificar o revisar que se cumplen las condiciones mínimas para trabajar, si eso no es vulnerar esa intimidad y más aún tener que modificar ciertos espacios, entonces no sé de qué otra forma se podría llamar.

¿Se compatibiliza trabajo y vida privada?

Esto es una de las frases que más se ha dicho respecto de esta modalidad, donde se muestra una imagen de normalidad, de fácil compatibilización con la vida privada, lo que claramente no es así. Tal vez, para determinadas familias en atención a su composición donde no hay niños, personas que viven solas, sea una excelente alternativa, pero que sucede respecto de familias tradicionales o núcleos familiares que tienen hijos o hijas, claramente la situación se pone cuesta arriba.

Conforme a un reportaje con fecha 13 de mayo del 2020 por el Diario La Tercera donde se expresa la molestia por parte de seis testimonios que van desde horarios extensos, carencias técnicas, infraestructura, por señalar algo, donde todos señalan que no hubo tiempo de planificar y no me refiero al trabajo a realizar por cuenta ajena, sino a una planificación en su núcleo familiar. ¿Quién vera a mi hijo recién nacido? ¿Quién acompañara a mis hijos y/o hijas en sus clases vía On Line? ¿Cómo llevo a cabo las tareas del hogar? Lamentablemente esto es algo que no están captando los empleadores - las reales experiencias - y mucho menos el gobierno. No pensemos solo este escenario dentro del marco de una pandemia de la cual ya se habla de un nuevo brote, sino que llevémoslo a la vida cotidiana de la personas donde no existe una ayuda de servicio doméstico económica. Tampoco me refiero a lo señalado en el artículo 203 inciso 1° del Código del Trabajo (Derecho a Sala Cuna).

Como se puede conjugar trabajo y vida familiar cuando todo lo que se solicita es urgente⁴¹ por parte del empleador, donde existen más horas de trabajo y multiplicidad de tareas a abordar tanto laborales como domésticas, donde los niños interrumpen y están solos irónicamente estando los padres en casa, situaciones como estas impiden cumplir en tiempo y forma, lo que incluso obliga a algunos padres a solicitar un mes sin goce de sueldo, lo que retrasa el pago de obligaciones, según el testimonio señalado en el reportaje del Diario La Tercera. Todos estos aspectos en una jornada tradicional de trabajo se neutralizan. Además, al existir esta presión por parte de los empleadores hacia los trabajadores dentro de su propio hogar hacia los trabajadores y trabajadoras, va generando un ambiente negativo donde no se dan los tiempos necesarios para que estos se alcancen a disipar o dicho de otra

⁴¹ <https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/ahora-todo-es-urgenteno-hay-horariomis-ninos-me-interrumpenpiensan-que-estas-viendo-tele-seis-testimonios-de-chilenos-haciendo-teletrabajo/JAYEMECX4ZGPRCU3LN25ASDMIY/>

forma “calmar los ánimos”. El viaje, que si bien resultaba tedioso en un transporte público repleto de personas ansiosas por llegar a casa, al menos permitía el tiempo necesario para la desconexión que daba el trayecto a casa - “*no hay mal, que por bien no venga*” ¿verdad?.

Desde que se generó el movimiento obrero y sindical, lo que se buscaba y por lo que se luchó fue la protección de la vida y salud de los y las trabajadores entre otros derechos (higiene, seguridad, accidentes de trabajo, etc.) y claramente esto no tiene nada que ver con la idea original por la que muchas personas incluso dieron su vida.

Desigualdad de género en roles de familia.

Parece increíble que aun dentro de estos primeros años del siglo XXI aún se persista en ciertos roles que la propia sociedad asigna solo a un determinado sexo, al menos en este país. La importancia que se ha dado a la mujer dentro de la sociedad, es el resultado de un movimiento que surgió en Inglaterra gracias a un grupo de mujeres que audazmente protestó en contra de la discriminación que se les hacía al no permitirles sufragar o votar, de ahí esto se pasó a los Estados Unidos, lo que hizo que se ganaran el apodo de las “sufragistas”. Otro hecho importante fue la incorporación de la mujer al trabajo durante la Primera Guerra Mundial como una forma de cubrir las vacantes dejadas por hombres. Sin el ánimo de extenderme en este punto que resulta del todo importante y mucho menos restarle importancia, tenemos movimientos importantes por el año 1920 y 1960, pero este germen nace con la filosofía de la Ilustración por el siglo XVIII donde se plantea una polémica alrededor de la igualdad de derechos entre ambos sexos. El primer país en establecer este derecho fue Nueva Zelanda (1893), luego Australia (1902). En Europa, el primer país fue Finlandia en 1906 y en Latinoamérica tenemos a Uruguay (1927). Así el tercer movimiento nace por el año 1970 y se prolonga hasta nuestros días. En cuanto a sus objetivos siguen siendo los mismos: El Derecho a Voto, Mejoras en la educación, Capacitación profesional, la apertura de nuevos horizontes laborales, la igualdad de sexos en la familia como medio de evitar la subordinación de la mujer y el que ella pueda tener un mayor control sobre su sexualidad, entre otros.

Como se podrá apreciar, no ha sido un camino fácil de avanzar, donde se luchó para ganar un reconocimiento social, moral y legal -un espacio en definitiva- pero que, gracias al teletrabajo, todo aquello por lo cual se “peleo” vuelve nuevamente a fojas cero en muchos aspectos y lo que es peor, con una sobrecarga adicional de trabajo que incluso a algunas mujeres les hizo cuestionar su sexualidad en cuanto a su postura respecto de la maternidad y postergarla en el tiempo en miras a cumplir los objetivos de las empresas. Esto naturalmente se puede ver reflejado en el hecho de una mujer que logro ser una profesional, llevar a cabo un trabajo por cuenta ajena, pero que al momento de surgir esta crisis, se vio arrastrada por esta modalidad junto a cientos de mujeres y donde lo primero que vemos es que volvieron nuevamente a las casas.

Esta situación lleva a que ambos, en caso de matrimonios, deben asumir roles que antes no se debían atender dentro de un horario de trabajo. Si bien hombre y mujer son diferentes, también son complementarios, lo que me lleva a pensar en una especie de neofeminismo, donde ya no se busca una igualdad de género, sino que una revalorización de la maternidad y la familia en pareja pero que no deja de toparse con estructuras desfavorables dentro de

ese equilibrio y que empuja desfavorablemente a la mujer a asumir ciertas tareas para las cuales el hombre solo tiene un protagonismo mínimo el algo tan simple como cocinar. Este sistema que profundiza aún más el modelo Neoliberal, no soluciona la desigualdad de género y que no solo pasa por es solo el hecho que perciban una renta más baja respecto de los hombres, también se les interrumpe más, se les exige y pregunta más, incluso en una simple entrevistas de trabajo.

En cuanto a este punto y la desigualdad de géneros, en un estudio realizado por el sociólogo Giorgio Boccardo en el mes de junio del 2020 a más de 7000 trabajadores del Servicio público (ANEJUD, ANEF, AFIICH, ANEIIH, ASEMUCH, CONFEMUCH, FENPRUSS, FENATRAOS Y CONFUSAM) que señalo que respecto de quienes experimentan la mayor cantidad de interferencias en su trabajo por las tareas del hogar son las mujeres en un 351,2% y que en el caso de los hombres el aumento fue de un 177,4%. Respecto al cuidado de los miembros de la familia las mujeres llevan la delantera con un 142,9% respecto de los hombres con tan solo un 66,7%. Por lo tanto, creer que el teletrabajo viene a generar una especie de cooperación y homogenizar las tareas del hogar resulta abiertamente una ilusión que al final es una bomba de tiempo dentro de un núcleo familiar.

¿Podría ser un factor de riesgo de la familia?

Claramente es un factor de riesgo⁴², producto de las tensiones que genera primero la distribución de roles dentro de un hogar entre hombre y mujer. Además se genera un ambiente de tensión, ya que debemos considerar según el trabajo a realizar, se establecen ciertas reglas en una casa que además generar roles entre los miembros que la componen. Algo tan simple como el evitar juegos que se consideran ruidosos bajo esta modalidad mientras trabajamos, lo que antes tal vez ni siquiera le prestábamos importancia, es lo primero que “choca” en nuestros hogares. Lo segundo es la tensión psicológica por querer rendir y estar a la altura de las metas que cada vez se solicitan en menor tiempo, existen además descalificaciones por muy sutiles que sean entre los propios cónyuges o convivientes bajo un mismo techo por considerar que un trabajo es más importante que otro o tiene una mejor renta por lo tanto requiere de una mayor concentración. Esto obliga a que uno de los dos cónyuges se dedique en mayor medida a labores de la casa y después haga su trabajo que generalmente es fuera del horario de trabajo.

Revisando algunas indicaciones entregadas por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) se observan algunas indicaciones que en realidad más que orientar lo único que hacen es bajar el perfil a la situación, señalando que en un comienzo será desafiante lograr una rutina de trabajo, que deben tomarse con humor algunas interrupciones de algún miembro de su familia en alguna video llamada pero que gracias a una conversación diaria, positiva, será más fácil que te apoye tu familia. En el fondo del discurso terminan pasando la carga a las personas. Incluso llegan a decir que se debe separar trabajo y familia- esto resulta curioso – si pensamos que la frase era “compatibilizar familia y trabajo”. Existe un nexo que no es solo psicológico también lo es físico y eso es algo que no se puede desconocer cuando en una familia hay niños. Nos hablan de planificar el día siguiente, establecer rutinas laborales y tareas domésticas, si hay otra persona adulta que lo ideal sería que no trabajara, podrían

⁴² https://coronavirus.achs.cl/docs/default-source/default-document-library/achs_teletrabajo_familia.pdf?sfvrsn=ee0329d4_0

establecer turnos para el cuidado de menores o personas dependientes. Establecer una zona exclusiva para el trabajo, lo que me parece hasta cierto punto ingenuo, tomando en consideración que las viviendas en este país no se caracteriza por ser muy amplias. Si bien dentro de un contexto de pandemia se podría entender pero, si esta modalidad llega para quedarse es un claro factor de riesgo.

En una encuesta realizada durante el mes de junio del 2020 que se enfocó en el cuidado y violencia de género sobre las condiciones laborales de las y los funcionarios públicos, que recogió la opinión de 7000 personas donde además de señalar nuevamente que el 70,3% son las principales responsables del hogar y los hombres tan solo un 21,9%, señala en lo puntual que hubo dentro de este universo de encuestados, un 25,2% de mujeres que experimentaron un cierto grado de violencia. Es decir, 1.174 mujeres quedaron expuestas conforme lo señaló el sociólogo Giorgio Boccardo. De este estudio, 88,4 % de mujeres está en riesgo psicosocial cuantitativo alto y los hombres en un 90,1%. A la vista de lo expuesto claramente se muestra una clara diferencia conforme lo señala el Convenio sobre Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (numero 111)

Respecto del estudio, es claro que la desigualdad de género y el factor de riesgo dentro del núcleo familiar va generando un ambiente de tensión que sumado al estrés por cumplir las metas, el cuidado de los niños, la sobrecarga de trabajo, las condiciones poco favorables dentro del hogar para llevar a cabo las funciones resulta del todo contraproducentes para cada uno de los trabajadores y trabajadoras de este país.

Actitud de la C.U.T frente al teletrabajo.

En los comienzos de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID19, la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) Bárbara Figueroa asistió en su momento al Consejo Superior Laboral, que contó con la presencia de la ministra María José Zaldívar junto a otras agrupaciones de trabajadores y empleadores del país. Si bien se preocupó de abordar lo referente a medidas sanitarias, laborales y solicitar cuarentena nacional como una forma de mitigar la angustia, incertidumbre y preocupación, manteniendo eso si el funcionamiento de actividades esenciales para los y las trabajadores del país. Además mostraban una clara diferencia en cuanto al resguardo laboral ya que señaló *“Hay una serie de materias que nosotros planteamos que nunca fueron incorporadas (...). Tiene que cumplir –el proyecto de teletrabajo- con una red de protección social muy fuerte, porque cuando trabajas a distancia, primero tienes que asegurar el derecho a no vivir jornadas extenuantes, el derecho a la desconexión, que si bien está contemplado en el proyecto de ley, tiene que tener mecanismos de fiscalización”*⁴³. Mencionando así lo referente a las enfermedades profesionales, lo relativo al finiquito electrónico, dignificar y no precarizar el trabajo, falta de protección y desigualdad salarial, además ponen especial énfasis en que muchas empresas no están cumpliendo con lo señalado en artículo 152 quater L del Código del Trabajo, donde claramente señalan existe un aprovechamiento y abuso de esta ley, junto al derecho de

⁴³ <https://radio.uchile.cl/2020/03/19/cut-presenta-medidas-para-mitigar-crisis-de-empleabilidad-y-reitera-llamado-a-cuarentena-nacional/> (CUT) y sus medidas que no fueron consideradas (19 de marzo 2020 periodista María luisa Cisternas R.

desconexión que indirectamente genera una jornada de trabajo que no reconoce las horas extras. Incluso ya existen denuncias por parte de la Federación de Trabajadores de Call Center (FETRACALL) respecto de esta materia donde incluso señalan que muchos trabajadores y trabajadoras deben llevar a cabo las labores diarias a través de un celular y donde son constantemente llamados para su fiscalización.

Por su parte, Radio Recabarren en su programa “La Internacional” en un capítulo que se transmitió el 1 de junio del 2020, programa que fue conducido por la vicepresidenta de Relaciones Internacionales del CUT y presidenta de la Federación de Trabajadores de Call Center Tamara Muñoz⁴⁴, junto al asesor jurídico Diego Varas entre otros invitados, señalan que tanto la falta de fiscalización y las lagunas o vacíos legales no son coincidencia y generar un aprovechamiento de esta ley de Teletrabajo que deja al descubierto que nada de lo que se decía se cumple en la realidad. Dejando finalmente en claro que el balance al día de hoy no es del todo alentador y solo favoreció a los empleadores que redujeron sustancialmente sus gastos en perjuicio de los y las trabajadores. Así las cosas expuestas, tenemos algunas declaraciones que se indican a continuación:

Dijo: “argumentamos que es materialmente imposible, dividir o separar el tiempo de vida del trabajador que destinaría al trabajo remunerado y cuáles serían los tiempos de descanso y vida familiar. Eso lo podemos ver ahora” y, precisó, “se evidencia aún más en las mujeres porque somos (...) las que tenemos a cargo los niños, más ahora que están en las casas y que estamos haciendo las labores de hogar propiamente tal”.

En el balance, Muñoz denunció que: “...no se han entregado las herramientas de trabajo; no se entregan los computadores, no se entregan las sillas; tenemos trabajadores que están trabajando desde sus celulares (...) tienen que estar cada 20 minutos mencionándole a la empresa que están hablando con tales y tales clientes (...) tenemos cambios unilaterales en las jornadas de trabajo, en la entrada y salida (...) tenemos menoscabo en las remuneraciones a propósito de las caídas de los sistemas de internet, lo que es bastante preocupante porque eso lo está asumiendo el trabajador (...) y el no pago de internet, agua y de luz”.

La CUT señala que el gobierno solo se preocupó de aprobar rápidamente una ley que claramente sabían perjudicaría a todos los y las trabajadores de este país y las sugerencias que se presentaron, ningún fue considerada. Solo les resta poner atención a las señales que de aquí en adelante se den respecto a dignificar el trabajo, ya que no existe un ánimo de querer superar la desigualdad y falta de protección respecto de las grandes mayorías

⁴⁴ <https://sindical.cl/tamara-munoz-el-trabajo-en-call-center-es-esclavizante/> Reportaje de Paula Ampuero Ulloa, señalando que las condiciones aun no cambian, lo cual sigue reafirmando hasta hoy – noviembre 29 del 2016

CONCLUSIONES FINALES

Parece que a la luz de la Ley 21.220, claramente el panorama que se nos presenta en nuestro país de ahora en adelante resulta del todo difuso, donde solo se trató de aprobar una ley que claramente beneficia al sector empresarial en desmedro de los y las trabajadores. Donde tampoco se consideraron las observaciones de la CUT en el proyecto, generando definitivamente un costo pecuniario y un retroceso en lo que a dignificar el trabajo se refiere. Además, si consideramos las pésimas remuneraciones que tiene nuestro país por el trabajo asociado a la labor que se debe realizar por cuenta ajena, claramente es el trabajador quien pierde ya que condiciona su intimidad, su familia, su espacio o su estilo de vida por muy sencillo que este sea en beneficio de un sector que no tiene mayor intención en querer transar mucho pero si obtener lo que más pueda. Es así como el gobierno nos vendió un discurso donde en “igualdad de condiciones” podríamos transar o negociar nuestro propio horario de trabajo, una ilusión disfrazada bajo palabras como “compatibilizar”, “Inclusión laboral” “más tiempo en familia” “por su propia seguridad”, que claramente con cada día que pasa se va cayendo a pedazos y se van conociendo situaciones que resultan por decirlo menos humillantes ya que no hay una real dignificación del trabajo y se precariza aún más, lo que lleva incluso a una mayor cesantía que era lo que supuestamente esta ley abordaría.

Una ley hecha a la medida de los empleadores y decir que solo obedece a intereses mezquinos es lo de menos, pero todo el costo que significaba producir se pasó a las personas y nada de aquello se verá reflejado en las remuneraciones de las personas a fin de mes o en alguna nueva ley que así lo señale porque es claro que lo que estipula el Código del Trabajo resulta desconocido o al menos así lo quieren dar a entender y ante la gran cesantía que vive en país es claro que muchas personas preferirán guardar silencio y no perder su fuente de trabajo. El rol de los sindicatos se ve afectado por esta separación que por más creativas que sean las soluciones para poder unir a los socios en alguna asamblea virtual, no deja de ser compleja por factores que claramente fueron previstos pero que convenientemente se omiten y es el hecho de que existe una pésima conectividad de la cual carecen muchos sectores de nuestro país, sumado a toques de queda o restricciones horarias que tienen por fin evitar reunirse, argumentando una conveniente seguridad en beneficio de las personas pero que por otro lado perfectamente permite ir a centros comerciales o cines, ni hablar de los medios de transporte masivos.

Una norma de la cual se sacó ventaja dentro de un escenario ideal y que la pandemia por muy frio que suene, les vino como “*anillo al dedo*” y se nos presentó como la solución máxima dentro de un gobierno que claramente es un ejemplo de un sistema neoliberal que lo único que hace, es acrecentar aún más la brecha de injusticia social con una pésima distribución de la riqueza en este país, donde no se valora el trabajo y se deben cumplir horarios de trabajo que no dejan ningún espacio para poder emprender alguna nueva actividad que permita un nuevo ingreso a las personas. Por el contrario, se generó un costo fijo adicional que deben asumir las personas en sus hogares y de lo cual el Estado no hace nada al respecto. Resta esperar que con el tiempo exista una mejora sustancial a esta ley donde se corrijan ciertas falencias como lo es un incremento en las remuneraciones que permitan cubrir aquellos incrementos en los gastos de un hogar, se consideren las observaciones de la CUT, se de una mayor importancia a los sindicatos, se generen convenios que permitan un mayor acceso a mejores tecnologías por parte de los usuarios,

que realmente se logre disminuir las altas tasas de cesantía que esta modalidad va a ocasionar en un par de años más. Tal vez mi apreciación en estas páginas tiene una mirada muy oscura respecto del teletrabajo pero que al mirar a otros países que llevan años en esto, me doy cuenta que los problemas son similares. Si a esto agregamos un sistema de pensiones que hace mucho tiempo no funciona como debe, con jubilaciones miserables, es claro pensar que para un país como el nuestro cuya población envejece de manera acelerada, se nos presenta un futuro incierto donde la vejez no se muestra digna y al contrario, carente de muchos recursos donde el Estado la única solución temporal que ofrece son bonos esporádicos que en ningún caso atacan al problema de fondo. Siento finalmente que todos esos movimientos sociales que buscaron y aun buscan equilibrar esa balanza entre empleador y trabajadores nunca se logra ya que siempre esta esa “*carta bajo la manga*” por parte de ciertos grupos económicos que presionan de alguna manera al gobierno en determinadas materias, sin un mayor estudio del impacto que tendrán en las personas. Creo que si hay algo que me queda claro, es que al momento de presentar una ley que se muestra cercana a las personas, bajo el supuesto que beneficiara a miles de trabajadores y trabajadoras ¿Realmente es para las masas o solo para un pequeño grupo económico? Esto, puede ser tan cruel como decir que el aborto en realidad no es para reconocer los derechos de la mujer sobre su cuerpo, sino que en el fondo, oculta un significado más oscuro que sería considerarlo una política de control de población a nivel mundial por parte de los Estados ante una escasez de recursos. Situación similar se podría dar con la Eutanasia y acompañar al paciente en su partida conforme lo estipula convenientemente una ley ¿Una muerte digna? Oh se evita de esta forma que los Estados incurran en tratamientos de altos costos para tratar enfermedades catastróficas que las personas ya no logran cubrir. Como diría mi profesor de Derecho Civil en algunas de sus clases “*hecha la norma, hecha la trampa*”.

BIBLIOGRAFIAS

<https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

<https://redtelework.com/jack-nilles-las-reglas-de-oro-del-teletrabajo/>

https://www.dipres.gob.cl/598/articles-171733_doc_pdf.pdf

<https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro/>

<https://www.beckerabogados.cl/blog/origen-del-teletrabajo/>

<https://blog.virtualianet.com/donde-viene-teletrabajo/>

<https://es.slideshare.net/mmjji/origen-del-teletrabajo>

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmlD=12518>

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34022010000100008

<https://www.trendtic.cl/2020/05/el-teletrabajo-aumenta-la-productividad-y-permite-un-mayor-crecimiento-del-negocio/>

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/13/economia/1600009682_015387.html

<https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2016/136-teletrabajo.html>

<https://www.pauta.cl/economia/bloomberg/el-teletrabajo-afecta-la-productividad-en-jpmorgan>

<https://radio.uchile.cl/2020/05/14/datos-de-empleo-en-tiempo-real-encuesta-uc-cifra-en-9-por-ciento-desempleo-en-abril/>

[https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/comites-y-notas-tecnicas/2020/comit%C3%A9-t%C3%A9cnico-de-expertos-estad%C3%ADsticas-laborales-\(julio-2020\).pdf?sfvrsn=64c98587_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/comites-y-notas-tecnicas/2020/comit%C3%A9-t%C3%A9cnico-de-expertos-estad%C3%ADsticas-laborales-(julio-2020).pdf?sfvrsn=64c98587_4)

<https://radio.uchile.cl/2020/05/14/datos-de-empleo-en-tiempo-real-encuesta-uc-cifra-en-9-por-ciento-desempleo-en-abril/>

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000200003

[https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/comites-y-notas-tecnicas/2020/comit%C3%A9-t%C3%A9cnico-de-expertos-estad%C3%ADsticas-laborales-\(julio-2020\).pdf?sfvrsn=64c98587_4](https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/comites-y-notas-tecnicas/2020/comit%C3%A9-t%C3%A9cnico-de-expertos-estad%C3%ADsticas-laborales-(julio-2020).pdf?sfvrsn=64c98587_4)

<https://www.uestv.cl/covid-19/el-teletrabajo-en-tiempo-de-pandemia/>

<https://www.elmostrador.cl/braga/2020/04/22/el-rostro-oculto-de-la-cuarentena-exceso-de-teletrabajo-desigualdad-en-las-tareas-domesticas-y-falta-de-unidad-familiar/>

<https://www.t13.cl/noticia/negocios/desempleo-pandemia-junio-agosto-30-09-2020>

<https://revistaemprende.cl/las-ventajas-del-teletrabajo-en-chile/>

<https://www.ciedess.cl/601/w3-article-6293.html>

<https://www.ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/>

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112850/de-labra_m.pdf?sequence=1

https://www.inapi.cl/docs/default-source/default-document-library/informe-de-evaluacion-teletrabajo-inapi.pdf?sfvrsn=3096972_0

https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-118503_recurso_pdf.pdf

<https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118667.html>

<https://circularteletrabajo20201021-v2.azurewebsites.net/circulares/Circular%203532.pdf>

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110617.html>

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512010000200003

<https://radio.uchile.cl/2020/09/25/teletrabajo-profundizacion-del-modelo-neoliberal-de-relaciones-laborales/>

<http://www.laizquierdadiario.cl/Ataque-al-derecho-a-Huelga-Gobierno-publica-nuevo-listado-de-Empresas-Estrategicas>

<https://www.eldesconcierto.cl/nacional/2020/07/14/cuando-la-crisis-hace-imposible-ejercer-el-derecho-a-huelga-las-duras-negociaciones-colectivas-de-los-trabajadores-de-cmr-falabella.html>

<https://www.latercera.com/reconstitucion/noticia/una-labor-pendiente-la-constitucion-y-el-derecho-al-trabajo-y-huelga/LA5WRXRA65BLPLOOMLKAHF45HA/>

https://www.jdf.cl/wp-content/uploads/2020/08/CIRC-63-Informa-sobre-fiscalizacioin-Teletrabajo-y-Trabajo-a-Distancia_.pdf

<https://www.latercera.com/pulso/noticia/achs-accidentes-laborales-en-modalidad-de-teletrabajo-son-menos-del-1-del-total/VASVMEI7CZDYXBJL7VUNSVCLWY/>

<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/autoridades-aclaran-dudas-el-sobre-seguro-de-accidentes-del-trabajo-y-enfermedades-profesionales-en-el-contexto-del-covid-19/>

<https://geseme.com/principales-riesgos-laborales-del-teletrabajador-freelance/>

<https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>

<https://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/MediosACHS/Paginas/cuando-los-cambios-generan-ansiedad.aspx>

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>

[https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-](https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60448.html#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20el%20art%C3%ADculo,tambi%C3%A9n%20los%20implementos%20necesarios%20para)

[60448.html#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20el%20art%C3%ADculo,tambi%C3%A9n%20los%20implementos%20necesarios%20para](https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60448.html#:~:text=Por%20su%20parte%2C%20el%20art%C3%ADculo,tambi%C3%A9n%20los%20implementos%20necesarios%20para)

<https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=150472&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>

<https://rhmanagement.cl/el-teletrabajo-en-chile-una-bomba-de-tiempo/>

<https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=150472&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>

https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-88985_recurso_1.pdf

http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/332/428

https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-118427_recurso_9.pdf

<https://www.circuloverde.cl/el-empleador-puede-entregar-ayuda-para-compensar-el-menor-ingreso-del-trabajador-con-suspension-del-contrato/>

<https://www.ine.cl/prensa/2020/04/15/adultos-mayores-en-chile-cu%C3%A1ntos-hay-d%C3%B3nde-viven-y-en-qu%C3%A9-trabajan>

<https://www.uvm.cl/noticias/inclusion-laboral-ley-de-teletrabajo/>

<https://www.americaeconomia.com/economia-mercados/finanzas/ley-de-inclusion-laboral-en-chile-acorta-la-brecha-393-de-la-poblacion#:~:text=Santiago.,el%2057%25%2C%20sigue%20inactivo>

<https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2020/04/CTF-NT-ES-20-339-Teletrabajo.pdf>

<https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/teletrabajo-y-los-riesgos-del-tecnoestres/OGWNIXU7UVE5ZPZZSQBHGGQPAQ/>

<https://www.achs.cl/portal/trabajadores/Capacitacion/central-de-fichas/Documents/todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-tecnoestres.pdf>

<https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/ahora-todo-es-urgente-no-hay-horarios-mis-ninos-me-interrumpen-piensan-que-estas-viendo-tele-seis-testimonios-de-chilenos-haciendo-teletrabajo/JAYEMECX4ZGPRCU3LN25ASDMIY/>

<https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/fatiga-visual-dolores-de-cuello-cabeza-y-tension-muscular-el-alto-costo-de-50-dias-de-teletrabajo/WWDNBLHXLRGDDOBA7PTR7AIQZQ/>

https://www.cepchile.cl/cep/site/docs/20160303/20160303183836/rev46_desantes.pdf

<https://www.latercera.com/que-pasa/noticia/ahora-todo-es-urgente-no-hay-horarios-mis-ninos-me-interrumpen-piensan-que-estas-viendo-tele-seis-testimonios-de-chilenos-haciendo-teletrabajo/JAYEMECX4ZGPRCU3LN25ASDMIY/>

<http://www.elkiosko.com.mx/la-liberacion-femenina.htm>

https://coronavirus.achs.cl/docs/default-source/default-document-library/achs_teletrabajo_familia.pdf?sfvrsn=ee0329d4_0

<https://confusam.cl/?p=3650>

<https://radio.uchile.cl/2020/03/19/cut-presenta-medidas-para-mitigar-crisis-de-empleabilidad-y-reitera-llamado-a-cuarentena-nacional/>

<https://cut.cl/cutchile/2020/06/09/en-radio-recabarren-analizamos-la-puesta-en-marcha-de-la-abusiva-ley-del-teletrabajo/>

<https://cut.cl/cutchile/2020/03/25/covid-19-cut-califica-como-erratica-nueva-ley-que-regula-el-teletrabajo-y-denuncia-que-atenta-contra-la-jornada-laboral-ordinaria/>