



## Ley N° 21.220 “Teletrabajo”: Implementación, propuestas modificatorias y experiencias comparadas

Autora	Resumen
Paola Alvarez <a href="mailto:palvarez@bcn.cl">palvarez@bcn.cl</a>	Dos estudios nacionales “La percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile 2020” de Fetracall - CUT y “Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo, marco de derechos” de Soto, Martínez, Zavala, y Gutiérrez, informan una serie de problemas en la implementación de la Ley N° 21.220, junto proponer acciones de fortalecimiento.
Equipo de trabajo Pamela Cifuentes	A partir de algunas temáticas identificadas por los citados estudios, que proponen reforzar o modificar, se abordan diferentes medidas adoptadas en la experiencia comparada. A saber:
N° SUP: 130766.	<p><b>Medidas gubernamentales:</b> Japón, Argentina y Finlandia han promovido y apoyado esta modalidad de trabajo por medio de subsidios, capacitaciones, centro de consultas <i>on line</i>; observatorios para seguir el desarrollo de programas de teletrabajo y la instalación de un coordinador de teletrabajo a nivel ministerial.</p> <p><b>Rol de negociaciones colectivas:</b> En Suecia, sin ley específica sobre teletrabajo, los acuerdos colectivos son la forma de regular esta modalidad de trabajo. Francia y Argentina con ley específica, otorgan a los acuerdos colectivos en la ley el rol de complementar la regulación legal.</p> <p><b>Derecho a desconexión:</b> España y Francia regulan por vía legal este derecho pero su forma de implementación es distinta. España dispone que el empleador, previa audiencia de la representación legal de trabajadoras(es), debe elaborar una política, donde se defina las modalidades de ejercicio del derecho y las acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas y evitar el riesgo de fatiga informática. Por su parte, en Francia no se definen los procedimientos pero se debe determinar su implementación a nivel de empresa (acuerdo entre trabajador y empleador), o por convenio colectivo. Esta negociación debe iniciarse en periodos establecidos dependiendo del tamaño de la empresa o la existencia de convenio colectivo.</p> <p><b>Capacitación:</b> El Acuerdo interprofesional sobre el teletrabajo francés establece los requisitos de formación para gerentes y teletrabajadores e incluso recomienda temas en el diseño de cursos de capacitación.</p> <p><b>Protección de datos</b> En Francia, con el Acuerdo interprofesional sobre el teletrabajo (2020) y España, en la ley, contemplan normas específicas de protección de datos y derecho a la intimidad.</p>

## Introducción

---

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en diversos estudios, ha señalado que el teletrabajo es una nueva forma de organización del trabajo y que presenta aspectos positivos, como el bienestar del trabajador y un mayor equilibrio entre el trabajo y las obligaciones familiares, pero también es posible que deteriore las condiciones de trabajo, al provocar, por ejemplo, el aislamiento del teletrabajador; elimina sus posibilidades de hacer carrera, imponerle contratos con condiciones menos favorables, u obliga a pasar de la situación de asalariado a la de trabajador por cuenta propia o independiente sin protección social y fuera de las legislación laboral (OIT,2019) .

A solicitud de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, en el marco de la revisión de la implementación de la Ley N° 21.220 que “Modifica el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia y Teletrabajo”, se abordan diferentes medidas a luz de la experiencia comparada sobre los problemas que ha presentado la implementación de la Ley N° 21.220.

Para dichos efectos, en una primera parte, como diagnóstico se entregan los principales resultados del estudio “La percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile 2020” entregada por el Federación de Trabajadoras y Trabajadores de Call Center (FETRACALL) y “Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos” Soto, Martínez, Zavala, y Gutiérrez (2021). Por medio de las tablas se sistematizan los resultados de tales informes, vinculados con el artículo que regula la materia y los desafíos regulatorios planteados.

Luego, a partir de algunas temáticas identificadas por los estudios citados, a saber: medidas gubernamentales, rol de las negociaciones colectivas, derecho desconexión, capacitación y protección de datos se aborda en la experiencia comparada recomendaciones, guías o normativa sobre las temáticas antes individualizadas. Se efectúa una muestra con países con regulación por vía legal como Francia, España, Argentina y otros que solo tienen regulado mediante la autonomía colectiva o con acuerdos por medio del diálogo social (Finlandia y Suecia).

### I. Teletrabajo: percepciones en su implementación

---

La Ley N° 21.220, modificó el Código del Trabajo e incorporó un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I, denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo”.

Se definió el teletrabajo como aquel en el que el colaborador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar distinto a establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y teletrabajo, si los servicios se prestan utilizando medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.

Esta modalidad pueda ser pactada al inicio o durante la vigencia de la relación laboral y, en ningún caso, podrá implicar un menoscabo en su remuneración, ni en los derechos individuales y colectivos que se reconocen en el Código. Las partes pueden acordar que el trabajador distribuya libremente su jornada, adaptándose a sus necesidades y respetando los límites diarios y semanales. También, se podrá pactar que el trabajador quede eximido de la limitación de jornada.

En materia de normas de prevención, higiene y seguridad, la ley estableció una serie de obligaciones que deben cumplir los empleadores, en concordancia con su deber general de protección estableciendo en el artículo 184 del Código de Trabajo. En primer lugar, el empleador está obligado a proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia y para el teletrabajo, no pudiendo el trabajador ser obligado a utilizar elementos de su propiedad para el desempeño de sus funciones, entre otras obligaciones. En todo lo demás, la ley se remite la dictación de un reglamento en concordancia a los principios y condiciones de la Ley N° 16.744 que debía dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley ( Decreto N° 18, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020).

Además, se establece que se debe respetar el llamado “derecho a desconexión” de 12 horas continuas entre jornada de trabajo, tiempo en el cual el trabajador no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes y otros requerimientos.

Se hace presente que la Ley N° 21.220, en sus disposiciones transitorias, ordena al Consejo Superior Laboral<sup>1</sup>, emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados (artículo tercero transitorio).

## **1. Percepciones de implementación de la ley de Teletrabajo por la Fetracall**

En la sesión del 21 de abril de 2021 de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, expuso la Federación de Trabajadores de *Call Center* (FETRACALL) las conclusiones de un estudio sobre "La implementación del teletrabajo y la percepción de las y los trabajadores" elaborado por la misma organización, en conjunto con la Central Unitaria de Trabajadores y la Organización Internacional del Trabajo.

En su exposición hicieron presente, que en términos generales, la regulación del teletrabajo (Ley N° 21.220) vulnera los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

En la primera parte de la exposición, FETRACALL presentó una serie de problemas detectados en la aplicación de la normativa, entre ellos: “Los costos y gastos del teletrabajo son asumidos en parte por los trabajadores; los horarios son extensos y no se han implementado medios para asegurar los tiempos de desconexión; problemas en la salud laboral de los trabajadores del teletrabajo; nula o escasa implementación de acciones para disminuir riesgos psicosociales”.

En la misma exposición, demandaron el perfeccionamiento de la regulación del teletrabajo. Para dichos efectos, señalaron propuestas de mejoras en la implementación del teletrabajo dentro del marco de un trabajo decente. Entre ellas:

---

<sup>1</sup> El Consejo Superior Laboral es un ente tripartito creado con la reforma laboral con el objetivo resguardar los derechos de los trabajadores.

- Es necesario mejorar programas de fiscalización de los organismos encargados de velar por los derechos laborales.
- Crear un programa de fiscalización para cumplir los “pisos mínimos” señalados por la ley.
- Aumentar las sanciones por incumplimiento de la ley.
- Mejorar las condiciones y soporte para el buen funcionamiento del teletrabajo.
- Corregir la desigualdad de conectividad en diversas zonas del país y prohibir las zonas rojas.
- Mejorar el soporte de conectividad en lugares de trabajo.
- Capacitar en los diversos aspectos vinculados a esta modalidad de trabajo.
- Capacitar a los empresarios y jefaturas en la toma de decisión sobre teletrabajo.
- Las empresas y/o servicios públicos deben digitalizar sus procesos con urgencia.
- Avanzar en desarrollar un trabajo mixto, con días presenciales y otros en teletrabajo.
- Eliminar y/o restringir el Pacto de exclusión de la limitación de la jornada que permite tácitamente la ampliación de la jornada sin pago de horas extraordinarias.
- Es urgente evaluar el teletrabajo de los educadores o teleducación.
- Crear un método para acreditar que el empleador asume los costos y gastos del teletrabajo.
- Mejorar la calificación de las Mutualidades de las enfermedades profesionales de teletrabajadoras (os).
- Mejorar la atención de la salud psicosocial de esta modalidad de trabajo, ya que aumenta la interferencia con la vida personal.
- Excluir de responsabilidad a las trabajadoras(es) por el robo, incendio u otra catástrofe en materiales y/o instrumentos, entregados por el empleador.
- Entregar un rol activo a los sindicatos en el cumplimiento de los “mínimos legales” de la ley.

Finalmente en la sesión del 21 de abril de 2021, la Comisión de Trabajo encargó la formación de una Mesa Técnica de Trabajo integrada por los asesores parlamentarios, representantes del Ministerio del Trabajo y de las organizaciones gremiales, para consensuar medidas y/o acciones de fortalecimiento de implementación y capacitación de la ley y la entrega de propuestas de modificaciones legales.

A continuación, por medio del Cuadro N°1, se describen aquellos problemas regulatorios planteados y los desafíos regulatorios.

Tabla N° 1

CÓDIGO DEL TRABAJO	PROBLEMAS EN LA IMPLEMENTACIÓN	DESAFÍOS PLANTEADOS
<p><b>Herramientas y materiales de trabajo</b></p> <p>Art. 152 quater L.</p> <p>Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, <u>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.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costos de los implementos del teletrabajo son asumidos por el teletrabajador.</li> <li>• Anuncios en portales de trabajo donde se exige para postular: internet, un tipo de conexión, computador.</li> <li>• No basta un bono para financiar los equipos, herramientas y los materiales para el teletrabajo.</li> <li>• Mediante la frase del artículo “y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad” abre el espacio para que trabajador mediante manifestación voluntad use sus equipos y herramientas de trabajo.</li> <li>• Responsabilidad de las trabajadoras (es) por el robo, incendio u otra catástrofe en materiales y/o instrumentos entregados por el empleador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de un mecanismo para acreditar el cumplimiento de la normativa.</li> <li>• Exclusión de responsabilidad por robos, incendios u otras catástrofes por materiales entregados a trabajadores.</li> <li>• Eliminación de la frase “y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad” y evitar que por aceptar un trabajo los costos de los implementos sean de cargo del teletrabajador.</li> </ul>
<p><b>Jornada</b></p> <p>Art. 152 quater J incisos segundo y tercero</p> <p>“El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.</p> <p>Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán <u>acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Pacto de exclusión de la limitación de la jornada permite tácitamente la ampliación de la jornada sin pago de horas extraordinarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminación y/o restricción de los Pactos de exclusión de jornadas</li> <li>• Otorgar un rol a los Sindicatos en los Pactos de exclusión de jornada.</li> </ul>

CÓDIGO DEL TRABAJO	PROBLEMAS EN LA IMPLEMENTACIÓN	DESAFÍOS PLANTEADOS
<p><u>señalado en el inciso cuarto del artículo 22.”</u></p>		
<p><b>Salud e Higiene de los Trabajadores.</b></p> <p><u>Artículo 152 quáter M.-</u> Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por <u>un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</u></p> <p>En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, <u>el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.</u></p> <p>En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.</p> <p><u>En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.</u></p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclamo por la calificación que efectúan las Mutualidades de las enfermedades profesionales de los teletrabajadoras (os).</li> <li>• No hay programas en materia de la salud psicosocial, en consideración que esta modalidad de trabajo aumenta la interferencia de la vida personal.</li> <li>• Inexistencia de programa de fiscalización para cumplir con los pisos mínimos señalados por la ley.</li> <li>• No se ha dictado el Reglamento sobre las condiciones especiales de seguridad y salud de los teletrabajadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas funciones de las Mutualidades en esta nueva modalidad de trabajo.</li> <li>• Capacitación de empresarios y jefes en la modalidad de teletrabajo.</li> <li>• Creación de un Programa de fiscalización por parte Dirección del Trabajo.</li> <li>• Dictación el Reglamento sobre las condiciones especiales de seguridad y salud de los teletrabajadores.</li> </ul>

CÓDIGO DEL TRABAJO	PROBLEMAS EN LA IMPLEMENTACIÓN	DESAFÍOS PLANTEADOS
<p>Artículo 152 quáter N.-  <u>Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.</u>                      Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, <u>el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.</u> Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.</p>		
<p><b>Fiscalización</b></p> <p>Artículo 152 quáter M, inciso final</p> <p><u>Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.</u></p> <p><u>Artículo 152 quáter O</u></p> <p>Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de un sistema de fiscalización que certifique el cumplimiento de la ley.</li> <li>• Ausencia Programa de capacitación teletrabajadores y empresas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de fiscalización de la DT para cumplir con pisos mínimos señalados por la ley.</li> <li>• Programa de capacitación teletrabajadores y empresas.</li> </ul>

CÓDIGO DEL TRABAJO	PROBLEMAS EN LA IMPLEMENTACIÓN	DESAFÍOS PLANTEADOS
<p>pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.</p> <p><u>El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.</u></p> <p>La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo <u>corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.</u>"</p>		
<p><b>Derechos Colectivos</b></p> <p>Artículo 152 quater inciso final Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, <u>cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.</u></p> <p><u>Artículo 152 quáter N inciso final</u> El empleador deberá, además, <u>informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores.</u> Asimismo, <u>en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los derechos colectivos quedan sujeto a una condicionante “, en tanto no le sean “incompatibles”.</li> <li>• Escasa referencia a la autonomía colectiva y al rol de los sindicatos (solo de información de su existencia).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevo rol a los sindicatos y a la negociación colectiva como mecanismo de resolución de conflictos y de regulación.</li> </ul>

CÓDIGO DEL TRABAJO	PROBLEMAS EN LA IMPLEMENTACIÓN	DESAFÍOS PLANTEADOS
<u>dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.</u>		
<b>Sanciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajas las sanciones por incumplimientos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento de las sanciones por incumplimiento de la ley</li> </ul>
<b>Incidencia del Genero</b>	Riesgos específicos de género en el teletrabajo: quedar al margen de la formación y la promoción laboral, fuera de los planes de prevención de riesgos y salud laboral, de las medidas y los planes de igualdad, al margen de la participación sindical, etc., manteniendo e incluso ampliando las brechas laborales de género (segregación, brecha salarial, parcialidad, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación de estrategias de prevención de riesgos con mirada de género- Por ejemplo: Buenas prácticas para sensibilizar, apoyar y asistir a las posibles víctimas de violencia de género; acoso sexual o laboral por redes</li> </ul>

## 2 Propuestas de modificaciones a la normativa en el informe de Soto, Martínez, Zavala, y Gutiérrez (2021)

A continuación, en forma sucinta abordaremos los principales hallazgos y conclusiones entregadas por el informe de Soto, Martínez, Zavala, y Gutiérrez (2021) denominado “Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos”.

El informe señala que, frente a la crisis sanitaria del Covid-19, la modalidad del teletrabajo aumentó considerablemente para mantener el funcionamiento de la economía y disminuir el contagio. Esta aplicación de la modalidad confirmó los impactos positivos y negativos de esta modalidad.

[s]us beneficios (efectos positivos como el ahorro en transporte, una mayor flexibilidad laboral y una mejor conciliación trabajo-familia, entre otros) y costos (efectos negativos como la pérdida de espacios de colaboración laboral, el aislamiento profesional, entre otros) a nivel social, organizacional e individual de los cuales hay que hacerse cargo desde lo legal y lo organizacional. (pág. 1)

Específicamente, el informe señala que el teletrabajo es una forma de trabajo que genera beneficios para los(as) trabajadores y las organizaciones (Soto y otros, 2001: 6) pero también evidencia problemas que deben ser abordados por una política pública adecuada, con una organización comprometida y con un(a) trabajador(a) capacitado(a), caso contrario esta modalidad puede significar un retroceso en la calidad de vida y en el ejercicio de los derechos de los(as) teletrabajadores(as).

También este informe propone reformas al reciente texto normativo que regula el teletrabajo.

Para los autores del texto, la regulación del teletrabajo es de carácter “bifronte”, en el sentido que por una parte, regula el teletrabajo realizado en un espacio físico determinado y otorga derechos para los(as) teletrabajadores(as), y deberes para la empresa o empleador. Por otro lado, permite por la vía de la excepción una desregulación de la prestación de servicios donde no hay un espacio físico determinado o determinable, que de no ser reformado puede abrir un espacio que acentúe los efectos negativos del teletrabajo” (subrayado propio).

Las recomendaciones para una reforma legal a las normas que regulan el teletrabajo son presentadas a través de la Tabla N° 2.

Tabla N° 2

TEMA	PROPUESTA DE MODIFICACION
<b>Derechos colectivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación de un rol más activo de los sindicatos en la celebración de pactos.</li> <li>• Regulación por la vía de la negociación colectiva de algunos aspectos del teletrabajo, específicamente, aquellos que apuntan a las normativas y mecanismos de protección de datos de los(as) trabajadores(as), la salud laboral, los límites en cuanto al control y las formas de organización del trabajo, y el establecimiento de normativas que aseguren una adecuada conciliación de la vida personal/familiar y laboral de los(as) teletrabajadores(as).</li> </ul>
<b>Protección de datos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se requiere un marco normativo claro que fije estrictamente el respeto a la privacidad de los(as) trabajadores(as) y su derecho de protección de datos personales.</li> </ul>
<b>Salud laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligación del establecimiento de elaborar protocolos que permitan identificar, promover, prevenir, monitorear y asegurar los resguardos necesarios y las condiciones mínimas espaciales y de organización del trabajo, para disminuir los riesgos en estos contextos laborales.</li> <li>• Establecimiento de responsabilidades y acciones específicas a los empleadores, organizaciones, mutuales y trabajadores(as).</li> </ul>
<b>Organización de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regulación específica respecto de la extensión de la jornada de trabajo.</li> <li>• Ampliación del marco de protección de derecho de desconexión.</li> <li>• Establecimiento de mecanismo fehaciente que registren la jornada diaria de trabajo (para evitar las horas extras implícitas).</li> </ul>
<b>Conciliación de Trabajo y familia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de normativa de género.</li> </ul>
<b>Aspectos organizacionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimientos de condiciones habilitantes que deben tener las organizaciones para la implementación efectiva del teletrabajo. A saber: <ul style="list-style-type: none"> <li>-identificación precisa de las funciones teletrabajables,</li> <li>- digitalización de los procesos internos de la organización y los insumos necesarios para las funciones susceptibles a esta modalidad,</li> <li>-definición de las métricas de evaluación, mapeo y levantamiento de datos para el teletrabajo,</li> <li>- compromiso institucional para que la nueva modalidad funcione correctamente y</li> <li>-una adecuada infraestructura computacional y de soporte TIC.</li> </ul> </li> </ul>

## II. Experiencia Extranjera

---

En primer lugar, se debe hacer presente que fuera del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) 2002, no existen acuerdos de nivel internacional relativos específicamente a esta modalidad de trabajo, y tampoco existe un instrumento legal concreto de la OIT.

La recepción del teletrabajo en la legislación laboral ha sido variada en el derecho comparado, siendo regulada por la vía de las negociaciones colectivas o por leyes particulares. Eso sí, su incorporación en las negociaciones colectivas constituye experiencias de teletrabajo como una opción voluntaria que no afecta de forma negativa las condiciones del empleo y donde los teletrabajadores conservan el derecho a regresar a su lugar de trabajo cuando lo deseen (Álvarez, Hafner y Weidenslaufer, 2018).

Respecto de regulaciones en estados concretos, cabe destacar que, a nivel europeo ciertos países (Suecia, Finlandia, España, Bélgica, Gran Bretaña, Italia, Alemania, Francia, entre otros) han regulado el teletrabajo mediante la autonomía colectiva o con acuerdos por medio del diálogo social, no obstante, también se han dado una regulación por la vía legal al respecto (Hungría, Italia, Gran Bretaña, Holanda, Polonia, España, Francia, entre otros) (Soto y otros 2021:3). A nivel del continente americano, dentro de los países que han legislado sobre este tema, se encuentra EE.UU., Colombia, Argentina, El Salvador, Brasil, Portugal, entre otros (Álvarez, Hafner y Weidenslaufer, 2018).

A partir de algunas temáticas identificadas por los estudios de “La percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile 2020” y “Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas”, en particular: medidas gubernamentales, rol de las negociaciones colectivas, derecho de conexión, capacitación y protección de datos, el informe aborda en la experiencia comparada recomendaciones, guías o normativa sobre las temáticas individualizadas. Se efectúa una muestra con países con regulación por vía legal como Francia, España, Argentina y otros que solo tienen regulado mediante la autonomía colectiva o con acuerdos por medio del diálogo social, Finlandia y Suecia.

### 1. Medidas Gubernamentales

Se entregan ejemplos de medidas gubernamentales establecidas en Japón, Argentina y Finlandia, países que han promovido esta modalidad de trabajo.

#### a. Japón

Este país no cuenta con una ley de teletrabajo, no obstante desde el 2016 tiene una política pública para promover esta modalidad de trabajo. Se mencionan las acciones de diversos Ministerios japoneses que tienen por objetivo promover y capacitar a los trabajadores y empleadores sobre dicha modalidad (subrayado propio) (OIT, 2019:43).

##### i. Ministerio Japonés de Asuntos Internos y Comunicaciones (MIC)

- Proyecto de Desarrollo de Teletrabajo a nivel nacional (Telewaku Zenkoku Tenkai Purojekuto) desde 2012.
- Organización de seminarios para la promoción de la teleconmutación, presentando los beneficios de la adopción de este régimen de trabajo.

## ii. Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar social (MHLW)

- Centro de Consultas sobre Teletrabajo (Telewaku Sodan Senta) en Tokio
- Subsidios a pequeñas y medianas empresas que incorporen un sistema de “teletrabajo de jornada completa en casa” o un sistema de oficina satélite.

### b. Argentina

El 30 de julio de 2020, se dictó la Ley N° 27.555, Régimen Legal del contrato de teletrabajo, no obstante, con anterioridad ya contaba con diversas normas tendientes a regular algunos aspectos del teletrabajo, sobre todo en lo referido a la higiene y seguridad, entre ellas, la más relevante, la Resolución 1552/12<sup>2</sup>.

Asimismo, como política pública ya desde el año 2013 con la resolución ministerial 595/2013 del Ministerio de Trabajo (MTEYSS), se declaró la utilidad del trabajo a distancia como una modalidad de conservación del empleo, lo que dio lugar a dos proyectos de leyes sobre teletrabajo. Distintos Ministerios llevaron acciones para la implementación de esta modalidad en el marco del trabajo decente antes de regulación por la vía legal (OIT, 2019:45). A modo de ejemplo:

- Red de teletrabajo dirigida por medio de la Coordinadora de teletrabajo destinada a nuclear empresas, universidades y organismo público y privado para el intercambio de aprendizajes investigaciones y buenas prácticas de teletrabajo.
- Observatorio tripartito para seguir el desarrollo de los programas de teletrabajo en empresas y promover las mejores prácticas.
- Coordinador de teletrabajo, que se encarga de asesorar, acompañar y promover las buenas prácticas del teletrabajo en todo el territorio nacional y promocionarlo regionalmente, con el objetivo de guiar a los trabajadores y a los empleadores en su implementación<sup>3</sup>.
- Libro Blanco de teletrabajo (2019): Entre sus conclusiones señala que la difusión a nivel nacional de la modalidad se debe trabajar “mancomunadamente, Estado, sindicatos, cámaras y empresas, para así llevar a la acción regionalmente el proceso de cambio y poder encauzar exitosamente las tendencias futuras sobre la base del Diálogo Social, en busca de consenso, respeto y colaboración” (Ministerio de Producción de Trabajo, 2019).

<sup>2</sup> Que impuso a los empleadores la obligación de informar la localización de los teletrabajadores y, además, la obligación de proveer a los teletrabajadores ciertos elementos ergonómicos y de higiene laboral, a saber: silla ergonómica; extintor portátil contra incendio; botiquín de primeros auxilios; almohadilla para mouse y Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo. Esta quedó suspendida con la Resolución 21/2020 durante el periodo de emergencia sanitaria respecto de las empleadoras que implementaron la modalidad para la continuar con los servicios.

<sup>3</sup>Acciones: promoción del teletrabajo decente a través de foros, talleres, jornadas y mesas de diálogo social; Elaboración de material de difusión de habilidades blandas para las nuevas formas de trabajo, economía verde e inteligencia artificial; Realización de estudios para obtener estadísticas de teletrabajo; Colaboración con la temática del teletrabajo en Mercosur y América Latina y el Caribe y Desarrollo de acciones de inserción laboral y de formación continua.

### c. Finlandia

Finlandia, junto con los Países Bajos, es uno de los países europeos donde hay un mayor porcentaje de trabajadores que hace uso del teletrabajo. Datos de Eurostat, antes de la pandemia, señalan que esta modalidad era usada habitualmente por el 14,1% de los trabajadores, creciendo a 59%<sup>4</sup>. Una de las razones de altos índices del uso de esta modalidad de trabajo es la mayor proporción de trabajadores en sectores de servicios en conocimiento y tecnologías de la información y la comunicación (TIC), donde realizar teletrabajo es más factible; las empresas más grandes tienden a tener proporciones más altas de teletrabajo y en Finlandia, un número relativamente alto de empleados (30-40%) trabaja en grandes empresas y por último tienen un alto nivel de digitalización en comparación con otros países europeos. (HAHNE, 2021).

Finlandia, no cuenta con una ley que regule el teletrabajo, sino que el tema es resuelto en las negociaciones colectivas, que es la forma habitual como se regulan y negocian los contratos laborales. Sin embargo, en ese contexto el Gobierno finlandés ha tomado igualmente diversas medidas de orientación del teletrabajo a partir del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del 2002<sup>5</sup>, como veremos a continuación.

- “Guía de teletrabajo para empleadores” 2007 (*Etätyöopas työnantajille*). Tuvo como objetivo establecer “buenas prácticas” en el teletrabajo, señalar sus beneficios, desventajas y desafíos, tomando como base lo señalado en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del 2002.
- En 2009, el Ministerio de Trabajo publicó un informe sobre teletrabajo, que también ofrecía recomendaciones prácticas y métodos para apoyar la introducción del teletrabajo en empresas y organizaciones.
- El 2011 Instituto Finlandés de Medio Ambiente, en colaboración con Microsoft, estableció el día nacional de teletrabajo como parte de una campaña de sensibilización sobre los beneficios del teletrabajo (HAHNE, 2021).

## 2. Rol de la Negociación Colectiva

Según estudio de Parlamento Europeo “*The impact of teleworking and digital work on workers and society*” (2021), los acuerdos colectivos jugarían un papel importante en materia de Teletrabajo en Europa central (Austria, Alemania), los Países Bajos y en Países nórdicos (Dinamarca, Finlandia y Suecia). Todos estos acuerdos colectivos han tenido como marco el Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo (2002) que es el “marco” general para su implementación en los países de la Unión Europea.

---

<sup>4</sup> Trabajadores europeos entre 15 y 64 años, trabajaban habitualmente desde casa, subiendo en 37% por la pandemia

<sup>5</sup> En el ámbito comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009.

Por su parte, en países miembros de la UE como Italia, Francia y España, que cuentan con una ley específica, suele complementarse con acuerdos colectivos en todos los niveles (Parlamento Europeo, 2021; 109).

A continuación, se describen los ejemplos de Suecia, sin ley específica, y Francia y Argentina con regulación de teletrabajo, donde acuerdos colectivos regulan o complementan dicha modalidad.

#### **a. Suecia**

En este país los interlocutores sociales han implementado colaboraciones bipartitas que buscan abordar los efectos adversos del teletrabajo entre los trabajadores (Parlamento Europeo, 2021:110). Un ejemplo de ellos es la iniciativa de “Vida Laboral sostenible” (*Hållbart arbetsliv*). Esta, se trata de una iniciativa del Consejo bipartito de trabajadores y empleadores del sector público sueco, que apoya a los representantes de empleadores y sindicatos para tratar problemas laborales, siendo un área de desempeño el teletrabajo.

Uno de sus acuerdos fue la implementación del teletrabajo en el sector público. Se dispone que esta modalidad debe contar con un contrato de trabajo a distancia que aplique el marco europeo del teletrabajo del año 2002, (Parlamento Europeo, 2021:110). Este contrato debe contener las siguientes indicaciones:

- Cuántos días a la semana el trabajador trabaja de forma remota;
- Horas de trabajo (generalmente de acuerdo con el convenio colectivo local o central);
- Horario de Disponibilidad;
- Las tareas que el empleado debe realizar de forma remota;
- Entrega de equipo;
- Seguro y Responsabilidades / áreas.

#### **b. Francia**

En Francia, el teletrabajo se encuentra regulado por ley para los trabajadores (as) del sector público<sup>6</sup> y privado.

Sobre la implementación de esta modalidad, el Código de Trabajo dispone que este puede ser a través de un convenio colectivo o una carta redactada por el empleador después de consultar al Comité Económico Social (si lo hay) que debe especificar (artículo L1222-9) determinados elementos<sup>7</sup> (Álvarez,

<sup>6</sup> Ley N° 2012-347 de 12 de marzo de 2012, sobre el acceso al empleo permanente y la mejora de las condiciones de contratación, la lucha contra la discriminación y la adopción de diversas disposiciones relacionadas con el servicio público. Posteriormente, se dictó decreto de aplicación N° 2016-151 del 11 de febrero de 2016, relativo a las condiciones y modalidades de implementación del teletrabajo en el servicio civil y el poder judicial.

<sup>7</sup> Las condiciones para el teletrabajo, en particular en el caso de un episodio de contaminación mencionado en el artículo L.223-1 del Código de Medio Ambiente, y las condiciones para volver a la ejecución del contrato de trabajo sin teletrabajo.

Los métodos de aceptación por parte del trabajador de las condiciones para la implementación del teletrabajo.

2020). Sin embargo, en circunstancias excepcionales, el empleador puede implementar unilateralmente el teletrabajo, como ocurrió con la pandemia de Covid-19.

Una experiencia del rol de las negociaciones colectivas en esta materia, es el Acuerdo interprofesional sobre el teletrabajo<sup>8</sup> (2020). Este contiene medidas para la implementación de nuevos acuerdos de teletrabajo, en lugar de establecer prescripciones o reglas vinculantes normativas (*Industrial Relations and Labor Law*, 2021). Se destaca del Acuerdo, las recomendaciones, entre otras, para las negociaciones que se efectúen a nivel de empresa, por rama, o por sector (*Acuerdo interprofesional sobre el teletrabajo*):

- Acuerdo de los criterios para identificación de los trabajos que se pueden realizar en forma remota. Proceso que debe estar sujeto a conversaciones con los órganos representativos o directamente con los trabajadores.
- Determinación de los equipos y las herramientas que se utilizarán al trabajar de forma remota entregados por empleador;
- El tiempo de trabajo incluido el derecho de desconexión; y la forma de evaluación de la carga de trabajo;
- Gastos relacionados con el teletrabajo;
- Reglas de salud y seguridad;
- Formación específica para adaptarse a esta modalidad de trabajo por parte de los teletrabajadores, sus directivos.
- Revisión anual: un empleador debe organizar cada año una entrevista con los teletrabajadores para revisar las condiciones laborales y la carga de trabajo de los teletrabajadores.

### c. Argentina

La Ley 27.555, régimen legal del contrato de teletrabajo, establece expresamente que esta norma regula los presupuestos mínimos para esta modalidad de trabajo y que los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

A modo de ejemplo, respecto de los derechos del teletrabajador(a) a tener horarios compatibles y /o interrumpir su jornada con las tareas de cuidado de personas que tenga a su cargo (art. 6) o el derecho a compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja (art.10), se ordena que deben ser operabilizados conforme a las pautas que establezcan la negociación colectiva.

---

Los métodos para controlar el tiempo de trabajo o la regulación de la carga de trabajo.

La determinación de los períodos de tiempo durante los cuales el empleador generalmente puede contactar al teletrabajador por medio del teletrabajo. (Álvarez, 2020).

<sup>8</sup> El convenio fue firmado por tres organizaciones de empleadores, MEDEF, CPME y U2P y por casi todos los sindicatos (CFDT, FO, CFE CGC, CFTC) excepto CGT.

#### d. España

España, hasta el 2020, no tenía regulación específica para el teletrabajo. El Estatuto del Trabajador solo tenía un artículo que reconocía el “trabajo a distancia” (art.13). Luego, con la Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia, se proporcionó una regulación suficiente, transversal e integrada respecto de estas nuevas formas de trabajo.

Los convenios o acuerdos colectivos son reconocidos, por el Estatuto del Trabajador, como instrumentos imprescindibles para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, pudiendo establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito:

- La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia
- Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad.
- La duración máxima del trabajo a distancia.
- Otros contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Los convenios o acuerdos colectivos pueden regular una jornada mínima presencial, en el trabajo a distancia. También pueden fijar el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, por un porcentaje de la plantilla o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente RD-Ley, a los efectos de calificar como ‘regular’ esta modalidad de ejecución de la actividad laboral.

### 3. “Derecho de desconexión”

En enero de 2021, el Parlamento Europeo aprobó una Resolución (Resolución del Parlamento 2019/2181 (INL)) en la que se pide a la Comisión Europea que redacte una directiva sobre el “derecho a desconexión” de los teletrabajadores, por considerarlo un derecho fundamental y establecer estándares mínimos para el trabajo a distancia (Parlamento Europeo a., 2021).

El Parlamento señaló que los contactos fuera de las horas de trabajo, y la ampliación de las jornadas, pueden aumentar el riesgo de producirse horas extraordinarias no remuneradas, así como de tener un impacto negativo en la salud. A modo de síntesis, la propuesta del Parlamento contempla tres ejes:

- un modelo regulador de desconexión digital no solo como derecho del trabajador, sino también como obligación de hacer, promover y abstención del empleador;
- un amplio ámbito subjetivo protector, pero que puede admitir excepciones muy puntuales y particulares; y
- una protección que aspira a ser realmente efectiva y no meramente declarativa.

Entre los países miembros de la UE, este derecho está regulado por vía legal solo en España, Francia, Bélgica e Italia (Parlamento Europeo a., 2021).

A continuación, se señalan ejemplos propuestos para limitar el uso de herramientas digitales y garantizar el “derecho a desconexión” (Parlamento europeo b., 2021; 110).

- Desarrollo de un software llamado “*mail on holiday*” que elimina los correos automáticamente que ingresan cuando se está de vacaciones, y envía una respuesta automática a los remitentes que informa que el trabajador-remitente está fuera de la oficina y entrega la información de otro compañero de trabajo que está laborando.
- Restricciones en el uso del correo electrónico por parte de los trabajadores, ejemplos en empresas Daimler, BMW (2014), Siemens, Puma, Allianz France, BNP Paribas, la aseguradora francesa Axa, entre otras.
- La empresa Volkswagen en Alemania (2012) implementó el “congelamiento” de correos electrónicos fuera de la jornada de trabajo. Entre las 18:15 y 07:00 horas, la conexión de servidor de la empresa con el teléfono inteligente se deshabilita, salvo para gerentes y expertos técnico superiores.

A nivel legal, se describen los casos de dos países europeos de cómo se reconoce el “derecho a desconexión” y las modalidades para el ejercicio de este derecho.

#### **a. España**

El Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia reconoce explícitamente lo que ya contemplaba el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, esto es, que las personas que trabajan a distancia, incluido los funcionarios públicos, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

Para ello la empresa, previa audiencia con la representación legal de las personas trabajadoras, debe elaborar una política interna dirigida a todos los trabajadores, incluidas los directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del “derecho a la desconexión” y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de “fatiga informática”. Por último, los convenios o acuerdos colectivos de trabajo pueden también establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar este derecho.

#### **b. Francia**

Este derecho está consagrado en el artículo 2242-17 del Código del Trabajo. La norma tiene como objetivo velar por que se respeten los tiempos de descanso y vacaciones; garantizar el equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar y proteger la salud de los empleados.

No se definen los procedimientos para el ejercicio de este derecho y se señala que se deben determinar a nivel de empresa, por medio de acuerdo entre trabajador y empleador, o de un convenio colectivo. Esta negociación debe iniciarse todos los años (o al menos una vez cada cuatro años si se ha concluido un convenio colectivo sobre la frecuencia de las negociaciones obligatorias) en empresas donde se constituyan una o más secciones sindicales de organizaciones representativas. Generalmente se trata de empresas con más de 50 trabajadores (Servicio público francés, 2021).

A falta de acuerdo, especialmente en empresas con más de 11 trabajadores, el empleador elabora una "carta", previa consulta al comité social y económico. Esta carta define los procedimientos para ejercer el "derecho a desconectarse". También prevé la implementación de acciones de formación y sensibilización en el uso razonable de herramientas digitales destinadas a empleados, dirección y dirección. (Servicio público francés, 2021).

En la página de servicio público francés (2021) se entregan ejemplos de mecanismos prácticos para asegurar el derecho a desconexión:

- instrucciones para no responder correos electrónicos o llamadas en su teléfono móvil;
- dispositivos en servidores informáticos para poner en espera fuera del horario laboral;
- activación de mensajes de ausencia y reorientación;
- determinación de horarios fijos para empleados que trabajan a distancia;
- firma automática que indica el carácter no imperativo de una respuesta inmediata.

#### 4. Capacitación

Uno de los retos que el teletrabajo tiene en su implementación es la capacitación que deben tener los teletrabajadores y los directivos (llamados *e-líder*). Según lo señala la OIT (2021), en su Guía práctica la gestión y la formación del equipo de teletrabajo, es relevante para esta modalidad de trabajo

Mantener a los trabajadores motivados, ayudarlos a navegar las diferentes modalidades de trabajo mientras están en casa, mantener una buena colaboración de equipo y apoyar a los empleados para que se desconecten del trabajo y tengan un horario de trabajo razonable son solo algunas de las cuestiones importantes que la capacitación y el desarrollo de los teletrabajadores y sus directivos pueden abordar.

Algunas de las acciones recomendadas por la OIT (2020) sobre esta materia son:

- Realizar encuestas regularmente (cada 2-3 semanas) sobre los desafíos y necesidades de los teletrabajadores y abordar específicamente esas necesidades mediante la formación en línea, seminarios web, talleres y sesiones de entrenamiento.
- Priorizar los tipos de formación más pertinentes, tales como habilidades de liderazgo, de manejo del tiempo y de comunicación.
- El equipo directivo debe tener formación específica (uno o dos veces) dirigida a desarrollar habilidades de liderazgo en la gestión de equipos remotos, la comunicación efectiva con un equipo remoto, la capacitación y la tutoría.
- Ofrecer sesiones de capacitación que se centren en las habilidades sociales y los aspectos de comportamiento del teletrabajo, tales como la atención plena o las habilidades de gestión del tiempo para los teletrabajadores.

Generalmente, la capacitación es un tema que está dentro de las materias presente en los acuerdos colectivos. Se ejemplifica la forma que se recoge en el Acuerdo Interprofesional de teletrabajo de Francia.

### a. Francia

En el Acuerdo interprofesional sobre el teletrabajo (2020) se establecen los requisitos de formación para gerentes y teletrabajadores en esta modalidad de trabajo. Se recomienda incluir los siguientes temas en el diseño de cursos de capacitación para gerentes, teletrabajadores y trabajadores in situ:

- Cómo adaptar las actividades laborales al teletrabajo.
- Cómo desarrollar la autonomía de los teletrabajadores.
- Cómo estructurar la jornada laboral por etapas.
- Respetar la legislación laboral y el “derecho a desconectarse” en un contexto de teletrabajo.
- Cómo regular el uso de herramientas digitales.
- Cómo establecer objetivos en un equipo que combine el trabajo a distancia y en el sitio.

## 5. Protección de datos

### a. Francia

En el Acuerdo interprofesional sobre el teletrabajo se contempla la protección de datos. Se dispone que los empleadores deben tomar todas las medidas para proteger la confidencialidad y los datos de los teletrabajadores y todos los datos utilizados por ellos (en particular, de conformidad con la legislación de la UE). Asimismo, los teletrabajadores deben recibir directrices sobre las normas de confidencialidad de datos y se deben implementar protocolos para garantizar dicha confidencialidad y el acceso seguro a los servidores de la empresa.

### b. España

El Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia asegura el derecho a la intimidad y a la protección de datos. La norma dispone que la utilización de los “medios telemáticos” y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos debe garantizar adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018. Se señala también que la empresa no puede exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos de propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

Adicionalmente, se exige a las empresas establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente, y exigiendo que en su elaboración deben participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Por su parte, los convenios o acuerdos colectivos pueden especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

## Referencias

- Alvarez, Paola; Weidenslaufer, Christine (2018). Teletrabajo en la Experiencia Extranjera: Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Álvarez, Paola (2020). Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Ciper (2020). La promesa engañosa de la ley de teletrabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/2prvo> (junio, 2021).
- Cifuentes Pamela (2020). Conciliación trabajo – familia en el contexto de la crisis sanitaria Covid-19 (2020). Biblioteca del Congreso Nacional.
- Consejo de Partido Sueco *Partsradet* (2021). Disponible en: <https://partsradet.se/om-oss/> (junio, 2021).
- Eurostat (2020) *How usual is it to work from home?*. Disponible en: <http://bcn.cl/2prvm> (junio, 2021).
- Hahne, A. S. (2021). *The impact of teleworking and digital work on workers and society* . ANNEX III - *Case study on Finland (only online)*. Disponible en: <http://bcn.cl/2prvn> (junio, 2021).
- Legal Global (2021). Aspectos de la ley de teletrabajo en Chile, ¿de qué se trata esta modalidad laboral?. Disponible en: <https://legalglobal.cl/aspectos-de-la-ley-de-teletrabajo-en-chile/> (junio, 2021).
- Libro Blanco de teletrabajo Argentina (2019). Disponible en: <http://bcn.cl/2prvx> (junio, 2021).
- Ministerio del Trabajo finlandés (2007). Guía del teletrabajo para empleadores (*Etätyöopas työnantajille Työministeriö*). Disponible en: [https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas\\_tyonantajille.pdf](https://www.motiva.fi/files/1996/Etatyopas_tyonantajille.pdf) (junio, 2021).
- Mutual Seguridad (2021). El teletrabajo con mirada de género. Disponible en: <http://bcn.cl/2prv5> (junio, 2020).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Informe de investigación. Disponible en: <http://bcn.cl/2f9ho> (Junio, 2021).
- Organización Internacional del Trabajo (2020). Guía: teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella. Disponible en: <http://bcn.cl/2mt8q> (Junio, 2021).
- Parlamento Europeo (2021a). *The impact of teleworking and digital work on workers and society*. Disponible en: <http://bcn.cl/2prvn> (junio, 2021).

Parlamento Europeo (2021) El parlamento quiere garantizar el derecho a desconectar del trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/2prw2> (junio, 2021).

Presentación de Trabajadoras y Trabajadores de Call Center (Fetracall). Sesión de Comisión de Trabajo y Previsión Social Senado. Disponible en: <http://bcn.cl/2prwq> (junio, 2021).

Servicio público francés. *Droit à la desconexión: ce qui est prévu, ce qui ne l'est pas*. Disponible en: <http://bcn.cl/2prw1> (junio, 2021).

Soto, Martínez y otros (2021). Tensiones del teletrabajo post pandemia: Desafíos y propuestas para un nuevo marco de derechos. Disponible en: <http://bcn.cl/2prvq> (junio, 2021).

## Normas legales

### Argentina

- Ley N° 27.555 Regimen legal del contrato de teletrabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/2prxo> (junio, 2021).
- Resolución N° 595/2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social MTySS. Disponible en: <http://bcn.cl/275fz> (junio, 2021).

### Chile

- Ley N° 21.220. Modifica el Código de Trabajo en materia de trabajo a Distancia. Disponible en <http://bcn.cl/2f72v> (junio, 2021).

### Finlandia

- Ley 872/2019 de jornada de trabajo (Työaikalaki). Disponible en: <http://bcn.cl/2ey87> (junio, 2021).
- Ley 55/2001 de contrato de trabajo (Työsopimuslaki). Disponible en: <http://bcn.cl/2eyyr> (junio, 2021).

### Francia

- Código del Trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1qn> (junio, 2021).
- Acuerdo interprofesional sobre el teletrabajo (2020). Disponible en: <http://bcn.cl/2prwi> (junio, 2021).

### España

- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Disponible en: <http://bcn.cl/2pms0> (junio, 2021).

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <http://bcn.cl/2ebp7> (junio, 2021).
- Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Disponible en: <http://bcn.cl/2pms2> (junio, 2021).

## Unión Europea

- Acuerdo marco sobre el teletrabajo. Primer acuerdo firmado por interlocutores sociales de la UE cuyo objetivo es definir un marco sobre teletrabajo para fortalecer la seguridad de los trabajadores dependientes. Disponible en: <http://bcn.cl/2prvj> (junio, 2021).

---

### Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)

