

Teletrabajo y conciliación de trabajo y familia: equidad de género

Casos: Francia, Finlandia, Nueva Zelanda

Autores

Paola Álvarez D.

palvarez@bcn.cl

Equipo de trabajo:

Pamela Cifuentes

Maria Pilar Lampert

N.º SUP: 126353

Resumen

El teletrabajo ha surgido fuertemente como una nueva forma de organización del trabajo, debatiéndose, sus aspectos positivos y negativos. Uno de los aspectos positivos, es que facilita al trabajador (a) a conciliar ámbitos laborales con los familiares y personales.

Según investigaciones en la materia, el teletrabajo conlleva diferencias dependiendo el género del trabajador. Así, las mujeres tienden a utilizar el teletrabajo más que los hombres, para equilibrar familia y trabajo; en el caso de los hombres, no es posible establecer una relación causal entre teletrabajo y una mayor participación en el cuidado infantil ni en las labores domésticas.

En el marco de la pandemia producido por el Covid-19, estudios de la OCDE y la OIT, dan cuenta que la pandemia no ha afectado de la misma manera a las mujeres y a los hombres trabajadores. Específicamente, el impacto del teletrabajo en mujeres ha sido diferente, debido que las mujeres han asumido en forma desproporcionada el cuidado de los menores y adultos mayores, situación que se ha exacerbado con el cierre de las escuelas o de las instalaciones de cuidado, junto con el trabajo de la casa.

De la revisión de la experiencia comparada de Francia, Nueva Zelanda y Finlandia respecto al teletrabajo y las labores de cuidado que deben desempeñar los trabajadores (as) en tiempos de crisis sanitaria. Se puede concluir:

1. Los tres países cuentan con regulación de esta modalidad de trabajo. Francia, cuenta con regulación específica sobre el teletrabajo, y Nueva Zelanda y Finlandia lo contemplan como una forma de flexibilidad laboral. Entre otras características, su implementación es de carácter voluntario, requiriendo acuerdo por escrito, y la posibilidad de volver al trabajo presencial, como asimismo la protección de la salud del teletrabajador. Francia contempla la posibilidad de imponer el teletrabajo en caso de pandemia o fuerza mayor.

2. Asimismo, todos estos países cuentan con distintas medidas alternativas de cuidado para conciliar la vida laboral y familiar, fomentado la corresponsabilidad parental, debida que son derechos de trabajadores y trabajadoras.

3. Durante el periodo de confinamiento producto del Covid-19, en todos países analizados los gobiernos han recomendado promover el teletrabajo. Asimismo, se destacan medidas de conciliación trabajo-familia derivadas de

la emergencia sanitaria, además de las ya establecidas previamente en sus legislaciones: Francia, estableció para sus trabajadores que no pueden teletrabajar, pero que deben realizar labores de cuidado, un derecho al subsidio de actividad parcial (*indemnité d'activité partielle*); Finlandia, entregó un apoyo económico (*Väliaikainen epidemiatuki*) a los padres trabajadores (as) que debieron ejercer labores de cuidado de sus hijos menores de 16 años; y Nueva Zelanda, enfocó principalmente sus medidas de cuidado para los trabajadores de actividades esenciales, mantuvo abierto establecimientos escolares para los hijos de esos trabajadores y organizó también proveedores de servicios a nivel nacional, con licencia para brindar ayuda en el cuidado de niños principalmente de 0 a 13 años.

Introducción

A solicitud del usuario se efectuó un estudio comparado de países que han implementado el teletrabajo, y de las medidas adoptadas respecto de la conciliación entre esta modalidad de trabajo y las labores de cuidado que deben desempeñar los trabajadores y trabajadoras, tanto en época normal, como en tiempos de crisis sanitaria.

Para dichos efectos, el informe se estructura en dos partes. La primera, de manera introductoria presenta antecedentes generales del teletrabajo, el teletrabajo con enfoque de género, y la versión adaptada de esta modalidad de trabajo, para mantener la actividad en tiempos de cuarentena por Covid-19.

La segunda parte, aborda la regulación legal del teletrabajo en Francia, Finlandia y Nueva Zelanda, y las medidas adoptadas durante la época de la pandemia del Covid-19 para conciliar esta modalidad de trabajo y la familia. La selección obedece a una muestra de países que tienen legislaciones con medidas de conciliación de trabajo y familia.

Por lo anterior, se revisó la bibliografía y normativa disponible sobre la materia, como asimismo Informes de la Biblioteca del Congreso Nacional, entre ellos: “Teletrabajo: Regulación y experiencia Extranjera” (2010), “Teletrabajo en la Experiencia Extranjera: los casos de Argentina, Bélgica, Brasil, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal” (2018) y “Conciliación trabajo-familia en el contexto de crisis sanitaria Covid- 19” (2020).

Las traducciones son propias.

I. Teletrabajo: antecedentes generales, enfoque de género y situación de Covid-19

1. Antecedentes Generales del Teletrabajo¹

Los avances tecnológicos han repercutido en las relaciones laborales tradicionales, especialmente en la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Estos han provocado, en cierta manera, la alteración de la forma tradicional de la organización del trabajo, a través, por ejemplo, del teletrabajo.

El teletrabajo, ha sido la opción de muchas empresas en países como Dinamarca, España, Finlandia, Alemania y EE.UU. En ellos se decidió que las prestaciones laborales de ciertos trabajadores fueran realizadas íntegra o parcialmente, desde su hogar o de otros lugares, utilizando medios informáticos o de telecomunicaciones.

Esta nueva figura no tiene una definición única, lo que queda reflejada en la multitud de términos empleados para designar este fenómeno: “teledesplazamiento”, “trabajo a domicilio”, “trabajo en línea”, “trabajo virtual”, “trabajo remoto”, “trabajo a distancia”, “trabajo distribuido”, “*workshifting*” (trabajo flexible en cuanto a horarios, ubicación y uso de tecnología) o, simplemente, “trabajo flexible” (OIT, 2016:2.a). En los años 90, a partir de 50 definiciones disponibles, Di Martino y Wirth, citados por Lousada (2015) señalaron tres elementos esenciales que debían estar presente en esta modalidad de trabajo, a saber: organización, localización y tecnología.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020.b) no cuenta con un Convenio específico referido al teletrabajo, pero en su Tesauruso institucional lo define de la siguiente manera:

[T]eletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora (Tesauruso OIT).

Para la OIT (2016:3 a.), el trabajo a distancia y la utilización de nuevas tecnologías suscita cambios organizacionales, pues se trata de una forma de organización del trabajo con las siguientes características:

- a. el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y
- b. las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación, pudiendo el teletrabajo realizarse “en línea” (con una conexión informática directa) o “fuera de línea”, organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados.

¹ En base a informe de Teletrabajo en la Experiencia Extranjera: los casos de Argentina, Bélgica, Brasil, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal (2018).

A nivel europeo, la Unión Europea (UE) cuenta con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) del año 2002. Éste, es un instrumento jurídico que constituye un marco general, para los Estados miembros, sobre las condiciones de trabajo de los teletrabajadores y ajusta las necesidades de flexibilidad y seguridad para empresarios y trabajadores. En dicho Acuerdo, se define el teletrabajo como:

[U]na forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

Destacan del Acuerdo Marco distintos elementos, a continuación, el detalle de algunos de ellos:

- a. Carácter voluntario: pudiendo ser convenido tanto al momento del inicio de la relación laboral como durante su desarrollo.
- b. Condiciones del empleo: los teletrabajadores tienen los mismos derechos establecidos por ley y por los convenios colectivos que rijan para los demás trabajadores, reconociendo que el teletrabajo presenta algunas peculiaridades.
- c. Protección en materia de higiene y seguridad: el empleador es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su casa, para poder acceder al mismo, serán necesarios una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador.
- d. La organización del trabajo: dentro del marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo.
Sin perjuicio de lo cual, el Acuerdo señala que la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador deben ser equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en las dependencias de los empleadores.
- e. Derechos colectivos de los trabajadores: los teletrabajadores poseen iguales derechos que aquellos que se desempeñan en las dependencias de la empresa.

La implementación del Acuerdo en cada uno de los estados miembros de la UE no ha sido uniforme ya que el Acuerdo no es vinculante como una Directiva. Los instrumentos de implementación del AMET en los distintos Estados miembros ha sido mediante (Sierra, Yolanda; Escobar Sánchez, 2016):

- a. Legislación (normalmente mediante reformas del código laboral).
- b. Acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales (algunos de los cuales se han ampliado para dar cobertura a todos los trabajadores mediante decretos gubernamentales).
- c. Medidas voluntarias como directrices y códigos de prácticas.

En términos generales, a pesar que el teletrabajo aparece fuertemente como 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, también es posible que deteriore las condiciones de trabajo, al provocar, por ejemplo, el aislamiento del teletrabajador; eliminar sus posibilidades de hacer carrera, imponerle contratos con condiciones menos favorables, u obligarle 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, 2016.a).

Por otra parte, estudios en la materia dan cuenta que para quienes realizan teletrabajo existe un riesgo alto de aislamiento y atomización. Por ejemplo, en Brasil y Argentina, muestran que entre un 30% y 60% de los trabajadores dijo sentirse “aislado” de los colegas y de las dinámicas que acontecían en sus empresas (Messenger et al, 2017; López et al, 2014). La distancia que sienten los trabajadores, puede traducirse en una pérdida de identidad y sentido de pertenencia respecto a la organización donde trabajan y al trabajo que desempeñan (Sierra et al, 2016), así como también puede darse una pérdida de *status* y de influencia debido al alejamiento de los centros de poder (de Luis et al, sf; Pozzi, 2020). Por otra parte, el teletrabajo puede alterar las relaciones laborales tradicionales, atomizando a los trabajadores y profundizando la asimetría en la relación de trabajo, ya que al aislar a un trabajador del colectivo, también se le aísla de los sistemas de garantías que lo protegen, dejándolo solo frente a las negociaciones con sus jefaturas (Lenguita, 2010).

2. Enfoque de Género en el Teletrabajo

Con la creciente participación de la mujer en el mercado del trabajo se han modificado los clásicos equilibrios familiares en los que el hombre era el proveedor de recursos económicos y la mujer la responsable del trabajo no remunerado, el cuidado de la familia y las tareas domésticas. Se da dado paso a que padres y madres van participando cada vez más equitativamente en las labores de cuidado infantil (OIT, 2011.c).

La conciliación del trabajo y la vida familiar ha ido cobrando visibilidad en los programas de políticas nacionales e internacionales. Se destaca en este contexto, el C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 de la OIT que sido la base para que muchos países hayan desarrollado marcos legales respecto al hecho que las responsabilidades familiares no se constituyan en razones que impidan a los trabajadores realizar una labor ni escoger libremente su empleo. En este sentido, la implementación de permisos, subsidios y servicios han posibilitado que tanto hombres como mujeres puedan compartir las labores de cuidado, a la vez de competir en condiciones de igualdad en el mercado laboral (OIT, 2011.c).

Según el documento del Consejo de Administración de la OIT en la 312ª reunión (2011), “Conciliación del Trabajo y la familia”, varios países han puesto a disposición de los trabajadores una amplia gama de políticas de conciliación familia y trabajo, entre ellos: licencias y subsidios parentales; licencias y permisos para el cuidado de un menor de edad o dependiente enfermo; permisos de lactancia; servicios de prestación de cuidados; programas de reinserción laboral y reducción de jornada. Asimismo, el documento clasifica al teletrabajo, como una modalidad de flexibilidad laboral que facilita al trabajador conciliar los ámbitos laborales con los familiares y personales.

Sin perjuicio, que el teletrabajo podría generar un balance positivo en la conciliación familia y trabajo, debido principalmente a la reducción en el tiempo de viaje y la autonomía para organizar el trabajo acorde a las necesidades individuales de los trabajadores y sus preferencias, también se han planteado algunas consideraciones en su implementación.

Respecto de esto último, el mismo documento del Consejo de Administración de la OIT (2011), recomienda que el teletrabajo debe ser una de las propuestas, dentro de una amplia gama de políticas de conciliación familia y trabajo, que sean integrales y que permitan respetar las verdaderas preferencias de los padres trabajadores en los sistemas de prestación de cuidados. Del mismo modo, señala que deben respetarse las licencias y los permisos, sin superponerlos al trabajo en el domicilio, pero que principalmente todas estas medidas deben estar enfocadas en promover el empleo decente de la mujer (OIT, 201.c). Para OCDE (2020), a pesar del notable progreso realizado por las mujeres durante el último medio siglo, la posición de éstas en el mercado laboral sigue siendo muy diferente a la de los hombres. Según el documento de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), "*Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*" (2020), en promedio las mujeres empleadas trabajan menos horas, ganan menos y disfrutan de menos antigüedad que los hombres empleados. También la estabilidad en el mercado laboral de las mujeres tiende a ser más débil que el de los hombres, especialmente en relación con la paternidad. En el contexto de la pandemia por COVID-19, se teme que estas brechas de género y su menor estatus en el mercado laboral, pongan a la mujer en una posición más vulnerable respecto de la pérdida del empleo que a los varones y sea más fácil despedirlas (OCDE, 2020).

Por tanto, en este escenario el teletrabajo en situación de crisis podría presentar, para Sabanes (2010) riesgos particulares para las trabajadoras, debido a que históricamente el trabajo femenino en el hogar se ha visto invisibilizado, tanto el riesgo de aislación, como el de atomización de la empresa (desarrollado en el apartado anterior), podrían representar un riesgo mayor para el desarrollo de la carrera de las mujeres dentro de la organización.

Por otra parte, vale resaltar que respecto del teletrabajo existirían diferencias fundamentales dependiendo el género del trabajador, así lo plantea Paris (2011). En su investigación, las mujeres trabajadoras tienden a utilizar el teletrabajo desde el hogar más, que los hombres, para equilibrar familia y trabajo; mientras en el caso de los hombres, no es posible establecer una relación causal entre teletrabajo y una mayor participación en el cuidado infantil ni en las labores domésticas. En Japón, por ejemplo, una investigación entre teletrabajadores, muestra que el 42% de las mujeres respondieron seleccionando que la conciliación familia trabajo era una ventaja del teletrabajo, mientras solo el 16,5% de los hombres lo hizo (Messenger et al, 2017). Sin embargo, la diferencia no solo está en el trabajador, sino en cómo las jefaturas perciben el teletrabajo y como afecta a trabajadoras y trabajadores. En un estudio en Argentina con hombres y mujeres que optaron por el teletrabajo, estas últimas manifiestan sentirse menospreciadas por algunos superiores que consideran que teletrabajar era sinónimo de descansar, vivencia que no aparece entre los varones entrevistados (Paris, 2011).

El hecho de que esta necesidad de conciliación, surja más en mujeres que hombres, estaría dado principalmente porque en términos globales, las mujeres realizan el 76,2% del total de horas de trabajo no remunerado, tres veces más que los hombres (World Economic Forum, 2020). De hecho, el documento OCDE citado (2020) asevera que las mujeres han sido las principales afectadas con el cierre

masivo de escuelas y guarderías y con el aislamiento de los familiares adultos mayores, recayendo principalmente en ellas el rol de cuidado y educación de los menores, así como también el cuidado de adultos mayores y el trabajo de la casa, mientras se espera que continúen trabajando desde el hogar en una improvisada respuesta a la crisis sanitaria.

Finalmente, se plantea que esta modalidad produciría un fenómeno particular en las trabajadoras, el de la superposición de labores, en el sentido que esta flexibilización del trabajo entra en juego con el factor tiempo y disponibilidad (o el estar disponible, al servicio de...). En el Reino Unido, una investigación llevada a cabo por Wheatley (2012) da cuenta de que las mujeres que hacen teletrabajo desde el hogar, tienen una limitación del tiempo laboral por las tareas domésticas que se refleja con la presencia continua del "doble turno", mientras que los hombres que hacen teletrabajo, tienden en contraste, a tener un patrón de trabajo más parecido al trabajo full time de la oficina y contribuir muy poco al trabajo de la casa. El fenómeno descrito, daría cuenta de la dificultad para separar el trabajo de la familia, ya que que se plantea que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), se convierten en uno sólo, alargando las jornadas y ocasionando altos riesgos psicosociales (Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO, 2017).

3. Organización Internacional del Trabajo: Teletrabajo y Covid-19

En el marco de la pandemia mundial producida por el Covid-19, la Organización Internacional del Trabajo asevera que el mundo del trabajo está sufriendo consecuencias negativas, viéndose afectado el 81% de la fuerza de trabajo mundial (OIT, 2020.d).

En un primer momento, indica la OIT (2020.e) la región más afectada fue Asia y el Pacífico, pero ahora lo es las Américas, seguida por la región de Europa y Asia Central, dado que el epicentro de la pandemia se ha ido desplazando hacia el Oeste.

Por ello, en el mes de julio de año se celebró la Cumbre Mundial de la OIT sobre la Covid -19 y el mundo del trabajo siendo la primera reunión en línea de trabajadores, empleadores y gobiernos donde se debatió la forma de abordar las repercusiones económicas y sociales de la pandemia.

En el documento de dicha Cumbre denominada "Nota conceptual" (OIT, 2020.e) se señala que, si "en términos médicos, el virus no discrimina", en el mundo del trabajo las consecuencias de la pandemia golpea de manera más duro a las "personas más desfavorables y vulnerables", generando, según el documento, consecuencias devastadoras por las desigualdades.

Específicamente, señala el mismo documento de la Cumbre, la pandemia no ha afectado de la misma manera a las mujeres y a los hombres trabajadores. Señalando en términos generales que:

- a. Las mujeres trabajadoras están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados, como el sector de los servicios, y en las ocupaciones que están en primera línea de la lucha contra la pandemia: sector de la salud y de los cuidados a la persona, donde representan el 70 por ciento del personal.

- b. Las mujeres también tienen menos acceso a la protección social y asumen de manera desproporcionada la responsabilidad de la prestación de los cuidados, lo cual se ha exacerbado con el cierre de las escuelas o de las instalaciones de cuidado.
- c. Además, las mujeres que trabajan en la economía informal se encuentran a menudo en las situaciones más vulnerables, como es el caso de las trabajadoras domésticas, que con demasiada frecuencia se han encontrado en circunstancias de extrema dificultad.

La OIT, en estas circunstancias hace un llamado a sus mandantes – gobiernos, trabajadores y empleadores- a aunar esfuerzos para un diálogo social con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores, la sostenibilidad de las empresas y de los puestos de trabajo. En este sentido, ha señalado que el marco político que deberían adoptar los países tiene cuatro pilares fundamentales: apoyo a las empresas, el trabajo y los ingresos; estimular la economía y los empleos; y proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo y que muchos de sus Estados Miembros ya han implementado (OIT, 2020.f).

II. Experiencia comparada

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.

A continuación, se revisan tres experiencias comparadas de países que han implementado el teletrabajo, revisando su marco legal, como, asimismo, las medidas adoptadas respecto de esta modalidad de trabajo y las labores de cuidado que deben desempeñar los trabajadores y trabajadoras en época de crisis sanitaria vinculada a la pandemia.

1. Francia

En Francia, el teletrabajo se encuentra regulado para los trabajadores (as) del sector público² y privado. Específicamente, el sector privado³ se rige por los artículos L.1222-9, L.1222-10 y L.1222-11 del Código del Trabajo.

El artículo L.1222-9 del Código del Trabajo señala que el teletrabajo se refiere a cualquier forma de organización del trabajo en la que el trabajo que podría haberse realizado en las instalaciones de la empresa, el trabajador la realiza fuera de estas instalaciones de forma voluntaria utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.

² 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.

³ Aplica a los empleadores que se rigen por el derecho privado, los trabajadores y los agentes de personas públicas empleadas en el derecho privado.

En la regulación de esta modalidad de trabajo, se establecen deberes específicos para el empleador (entrega del material de trabajo, mantenimiento anual de equipos, reuniones periódicas, entre otros), como también derechos para el teletrabajador. Respecto a este último, se dispone como premisa que el teletrabajador goza de los mismos derechos que el empleado que realiza su trabajo en las instalaciones de la empresa (acceso de la información, respeto a la vida privada, salud y seguridad del trabajo, acceso a las actividades sociales, etc.).

Sobre la implementación del teletrabajo, 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):

- a. 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.
- b. Los métodos de aceptación por parte del trabajador de las condiciones para la implementación del teletrabajo.
- c. Los métodos para controlar el tiempo de trabajo o la regulación de la carga de trabajo.
- d. La determinación de los períodos de tiempo durante los cuales el empleador generalmente puede contactar al teletrabajador por medio del teletrabajo.

En ausencia de una carta o convenio colectivo, el teletrabajo debe ser producto de un acuerdo entre empleador y trabajador. En este caso, se exige formalizar el acuerdo por cualquier medio (correo electrónico, por ejemplo).

Por otra parte, el artículo L.1222-11 del Código del Trabajo autoriza la implementación del teletrabajo en forma unilateral por el empleador disponiendo el citado artículo que, ante circunstancias excepcionales, en particular la amenaza de una epidemia o en caso de fuerza mayor, como un diseño de estación de trabajo necesario para permitir la continuidad de la actividad de la empresa y garantizar la protección de los empleados.

a. Medidas adoptadas para conciliar trabajo y familia y el Teletrabajo en época de Covid-19

Debido a la crisis sanitaria vinculada a la pandemia de Covid-19 muchas empresas francesas han implementado el teletrabajo como una modalidad de trabajo para sus trabajadores(as) para mantener su actividad (Asociación de Salud y Seguridad en el trabajo, 2020).

Se debe tener en cuenta, que el teletrabajo habitual (como parte de un acuerdo colectivo o estatuto) se diferencia del teletrabajo impuesto y establecido en el contexto de la pandemia por aplicación del artículo (artículo L.1222-11). Así, en la página web oficial de la Asociación de seguridad y salud privado (2020) francés se enumeran una serie de divergencias entre el teletrabajo en el contexto de Covid-19 y el habitual, a saber:

- a. Se trata teletrabajo impuesto, prácticamente sin aviso.
- b. Se lleva a cabo a tiempo completo.
- c. Se practica en el hogar, no es posible efectuarlo en espacios como coworking u otros lugares.

- d. Se practica en el entorno familiar.

Según la Asociación de Salud y Seguridad en el trabajo, estas diferencias provocan, que las ventajas que otorga el teletrabajo regular en la calidad de vida del trabajador (ahorrando tiempo de viaje, permitiendo la conciliación trabajo y familia) se vean disminuidas. El teletrabajo en tiempo de crisis provoca un aumento de los riesgos en la salud de los trabajadores(as), a modo de ejemplo (Asociación..., 2020):

- a. Riesgo de aislamiento del teletrabajo: se aumenta por la situación del confinamiento general que ha traído la pandemia.
- b. Riesgo de hiperconexión debido a la generalización del teletrabajo: aumento de solicitudes por correo electrónico, creación de numerosos grupos de discusión, conferencias de audio permanentes que pueden poner en dificultades a los teletrabajadores.
- c. Dificultad del equilibrio entre la vida profesional y personal: en el teletrabajo regular, el trabajador efectúa una organización del trabajo para tener las mejores condiciones laborales (elección de días de teletrabajo y franjas horarias que le permitan estar solo en casa, arreglo de un espacio de trabajo específico, etc.) pero con el confinamiento esto se ve dificultado por tener que compartir el espacio con su familia, se aumenta las responsabilidades familiares (cuidado de niños, educación en el hogar, etc.), entre otros factores.

En Francia, durante el estado de emergencia sanitaria (vigente hasta el 10 de julio) se dictaron una serie de normas respecto del trabajo en situación de pandemia Covid-19, alguna de ellas, orientadas a conciliar trabajo y familia⁴. Específicamente, respecto del teletrabajador en la página oficial del Servicio Público (2020.a) francés se señala que tiene derecho al subsidio de actividad parcial “*indemnité d'activité partielle*”⁵, si cumple con la condición de ser:

- a. Trabajador vulnerable⁶ en riesgo de desarrollar una forma grave la infección por Covid-19, y el teletrabajo no le es posible. Se puede acoger a subsidio actividad parcial que reemplazará sus ingresos.
- b. Trabajador que vive con una persona vulnerable o en riesgo de desarrollar en forma grave la infección por Covid-19, y el teletrabajo no es posible, se puede acoger al mismo subsidio parcial de actividad.
- c. Trabajador (a) con hijos menores de 16 años o en situación de discapacidad que tengan la calidad de padres y no puedan llevar a cabo la actividad de teletrabajo tuvieron el derecho al subsidio de actividad parcial, a partir 1 de mayo de 2020.

⁴ Véase más en detalle Informe “Conciliación trabajo – familia en el contexto de la crisis sanitaria Covid-19” (2020). Biblioteca del Congreso Nacional, Pamela Cifuentes.

⁵ El contrato de trabajo se suspende, los trabajadores reciben una asignación compensatoria pagada por su empleador, de al menos el 70 % de la remuneración bruta. El empleador recibe un subsidio subsidio de actividad parcial cofinanciado por el Estado y Unédic. Más información en Ministerio del Trabajo francés, *Activité partielle-chomage partiel*.

⁶ Existe un listado taxativo personas que están en este grupo: mayores de 65 años, personas antecedentes cardiovasculares, diabetes, obeso, entre otros. Más detalle Trabajo y Covid 19. Ver Servicio Público francés, *Travail et Covid-19 : quelles sont les règles ?*.

En razón que algunas guarderías y escuelas comenzaron una apertura gradual desde junio recién pasado, para continuar beneficiándose de esta compensación se debe demostrar con un certificado del establecimiento que la escuela del hijo no puede acomodarlo con un cupo (Servicio Público, 2020. a).

Desde el 24 de junio, el Ministerio del Trabajo, emitió un Protocolo de desconfinamiento nacional con el objeto de para ayudar a las empresas a reanudar sus actividades y garantizar la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2020.b). Entre sus medidas se dispone respecto del teletrabajo:

- Los empleadores deben propender a optar por teletrabajo respecto de trabajadores con riesgo para su salud producto del Covid-19 o que viven con una persona de perfil similar. Debe ser objeto de una solicitud de las partes interesadas y, si es necesario, después de un intercambio entre el médico tratante y el médico profesional, de conformidad con la confidencialidad médica. Aquellos que no pueden teletrabajar pueden consultar a su médico tratante o su médico ocupacional para establecer un paro laboral (certificado de aislamiento).

El Protocolo dispone, en términos más generales, que el teletrabajo ya no es la norma, pero sigue siendo una solución preferida, en el marco de un retorno gradual a una actividad presencial, incluida el trabajo por turno o con alternancia para conciliar trabajo y familia.

2. Finlandia

En este país, la legislación laboral se elabora de manera tripartita, es decir, en cooperación entre el Gobierno con las organizaciones de empleadores y trabajadores (Ministerio de Empleo y Economía, 2020). Además, las condiciones laborales de los trabajadores están definidas, entre otras instrumentos, por convenios colectivos de diversos sectores (Ministerio de Empleo y Economía, 2020).

La Ley 55/2001 de contrato de trabajo (*Työsopimuslaki*), es la ley básica de la vida laboral, y se aplica a todos los contratos de trabajo, independientemente de que el trabajo se realice en las dependencias que señale el empleador, o bien, si el trabajo se realiza en el hogar del trabajador o en un lugar de su elección (art. 1º). Esta ley se encuentra complementada con la Ley 872/2019 de jornada de trabajo (*työaikalaki*) y la Ley 162/2005, de vacaciones anuales (*vuosilomalaki*).

En particular, el teletrabajo (*etätyö*) tiene regulación legal específica desde el 1 de enero de 2020 con la nueva ley de jornada de trabajo (Ley 872/2019 *työaikalaki*). Antes de esa fecha, su marco regulatorio era el Acuerdo marco de la Unión Europea (UE) sobre teletrabajo de 2002 y el Acuerdo entre los interlocutores sociales sobre la aplicación del acuerdo marco sobre teletrabajo (Ministerio de Empleo y Economía, 2020).

Bajo una propuesta de flexibilidad laboral, el legislador consideró que el trabajo en la actualidad se realiza cada vez más en forma independiente de la hora y del lugar, permitiendo además una mejor conciliación con la vida familiar y personal de los trabajadores⁷.

El horario de trabajo ahora se define como: “el tiempo dedicado al trabajo y el tiempo en cuyo caso el trabajador está obligado a estar disponible para el empleador en el lugar de trabajo” (sección 3º). El preámbulo de la ley establece que un lugar de trabajo significa, además del lugar de trabajo real del trabajador, cualquier lugar donde el empleado realiza tareas asignadas por el empleador. En consecuencia, la definición de horario de trabajo, ya no se basa necesariamente en el lugar donde este se efectúe, de manera que el teletrabajo es considerado como tiempo de trabajo.

La ley contempla la posibilidad de realizar teletrabajo, en el artículo 13 de la ley cuando regula el horario laboral flexible (*Joustotyōaika*). Esta nueva modalidad contractual, permite que el trabajador pueda elegir, a lo menos respecto del 50% de su jornada laboral, cuándo (horario) y dónde llevará a cabo su trabajo. Es decir, el trabajador tiene la opción de organizar su jornada laboral, durante el día, de manera de compatibilizarla con su vida personal. Esta modalidad de trabajo no está disponible automáticamente, sino que requieren de un acuerdo bilateral⁸, por escrito, entre el trabajador y el empleador. Al mismo tiempo, una vez acordado, ambas partes pueden también rescindir el acuerdo de horario laboral flexible, y no se requieren motivos específicos para hacerlo.

Sobre protección a los teletrabajadores, como señalamos esta modalidad de trabajo está sujeta a la legislación laboral y a los convenios colectivos, por lo tanto, los trabajadores están cubiertos por las atenciones de salud en caso de enfermedades profesionales y accidentes laborales, y se le aplican las disposiciones de los convenios colectivos, como el pago de licencia por maternidad, el pago de vacaciones y la licencia por enfermedad.

Aparte del teletrabajo, como opción para compatibilizar el trabajo y la familia este país cuenta con distintas alternativas de cuidado para los trabajadores(as) que permiten conciliar la vida laboral y familiar. Así, cuando finaliza el beneficio parental por maternidad (el niño tiene aproximadamente 9 meses de edad) los padres trabajadores pueden organizar el cuidado de su hijo de diferentes maneras: puede ir a guarderías municipales o privadas, o el bien el niño puede ser atendido en casa por sus padres. Esto último, se logra mediante distintos tipos de beneficios a los que pueden optar los padres trabajadores (Ley de contrato de trabajo, Capítulo IV):

⁷ Se debe tener en consideración que la anterior ley de jornada laboral era de 1996, por lo que no consideraba estas nuevas modalidades de trabajo.

⁸ La ley dispone que este acuerdo, debe contemplar a lo menos:

- a) Especificar los días en que el trabajador usará este tiempo flexible. La regla general es que se distribuya de lunes a viernes, pero las partes pueden acordar que el trabajo se realice más o menos días de la semana, pero el límite es 40 horas semanales, que es el límite de la jornada de trabajo regular;
- b) Especificar los días de descanso semanal;
- c) Establecer horas fijas o un día específico de la semana, en las que el trabajador debe estar disponible, pues su trabajo así lo requiere (reuniones, por ejemplo). Sin embargo, estas horas de trabajo fijas pueden cubrir no más de la mitad de las horas de trabajo regulares de un trabajador. Además, no se pueden fijar entre las 23:00 hrs. PM y las 6:00 hrs AM.

- a. Permiso o licencia de cuidado (*Hoitovapaa*) hasta que el niño cumpla 3 años con derecho a subsidio o asignación por cuidado (*Lastenhoidon tuet*)⁹.
- b. Permiso parcial de cuidado (*Osittainen hoitovapaa*)¹⁰ que permite reducir la jornada laboral ya sea diaria o semanalmente hasta que finalice el segundo año escolar de la educación básica (7 años) o hasta que el menor cumpla 18 años si es discapacitado o enfermo crónico que necesite cuidados y mantenimiento especiales.
- c. Permiso de cuatro días por cuidado por enfermedad repentina de un niño menor de 10 años (*Tilapäinen hoitovapaa*)¹¹. Esta ausencia no se paga, a menos que por convenio colectivo se haya establecido lo contrario.
- d. Permiso de ausencia para cuidar a un familiar u otro pariente (*Poissaolo perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi*). El empleador y el trabajador acordaran la duración y otros arreglos de este permiso. A solicitud del empleador, el trabajador debe proporcionar una declaración de los motivos de la ausencia y su suspensión. Esta ausencia no se paga, a menos que por convenio colectivo se haya establecido lo contrario.

a. Medidas adoptadas para conciliar trabajo- familia y el Teletrabajo en época de Covid-19

El 16 de marzo de 2020, el Gobierno finlandés declaró que Finlandia se encontraba en circunstancias excepcionales debido a la situación del Covid -19. Luego, el 17 de marzo el Gobierno envía un decreto al Parlamento para que fuese aprobado, con el objeto de actualizar la Ley de preparación para emergencias (*Valmiuslaki*), en determinadas materias, dentro de ellas las laborales. El objetivo de esta ley es proteger a la población en circunstancias excepcionales y salvaguardar su sustento y la vida económica del país, defender el estado de derecho, los derechos fundamentales y humanos, y salvaguardar la integridad territorial y la independencia del Estado (art.1). Dentro de las circunstancias excepciones se encuentra las enfermedades infecciosas graves (art. 3 N° 5).

El Capítulo 13 de la ley, que establece las relaciones laborales de derecho público y privado, fue modificado, incorporándose en ella la reciente Ley 872/2019. Por medio de esta ley se permite que en forma excepcional se adapte la jornada laboral, y se puedan extender las horas de trabajo, si el empleo es de aquellas actividades consideradas esenciales, es decir, tratándose de la defensa nacional, la salud, el sustento o la seguridad de la población o la protección de la economía del país lo requieran.

⁹ Más información en: Kela, Finlandia, *Väliaikainen epidemiatuki*.

¹⁰ La reducción de la jornada es acordada por el trabajador y por el empleador, y hay libertad para acordar reducir la jornada diariamente o bien se reducirá los días hábiles por semana. De todas formas, la ley determina que la jornada se rebaja diariamente a 6 horas diarias, y 30 horas por semana. El empleador tiene derecho a negarse a otorgar licencias solo si la licencia causa un daño grave a la producción o la producción de servicios del lugar de trabajo.

¹¹ La ley otorga un permiso al padre trabajador en el caso de una enfermedad repentina de un hijo o de otro niño que resida permanentemente en su hogar, menor de 10 años, de hasta cuatro días hábiles por vez. El padre de un niño que no vive en el mismo hogar que el niño también tiene el mismo derecho. Padre y madre trabajadora pueden distribuir sus jornadas para cuidar al niño enfermo, pudiendo por ejemplo hacerlo uno en la mañana y otro en la tarde, por ejemplo. Esta ausencia no se paga, a menos que por convenio colectivo se haya establecido lo contrario.

En cuanto al teletrabajo, desde inicios de la declaración de pandemia, una de las recomendaciones del Gobierno fue precisamente promover el teletrabajo en todos los sectores públicos y privados en que este fuera posible. Sin embargo, el 25 de junio, se anunció que esta recomendación del Gobierno para el teletrabajo extenso, termina el 1 de agosto, debido a la situación de una epidemia más controlada en el país, y al hecho de que la temporada de vacaciones de verano, en julio, permite una transición gradual y flexible a condiciones normales de trabajo (Gobierno Finlandia, 2020)¹².

Se debe tener presente que el teletrabajo en este país debe ser producto de un acuerdo entre el trabajador y empleador y no puede ser impuesto unilateralmente por el empleador.

En el periodo desde el 16 de marzo hasta el 15 de junio de 2020, además de los permisos que otorga la legislación de Finlandia a los padres trabajadores para conciliar trabajo y familia detallados precedentemente, se entregó el Apoyo epidémico temporal por parte de Estado (*Väliaikainen epidemiatuki*), que consiste en subsidio de carácter contributivo¹³ a los padres trabajadores (as) dependientes que debieron ejercer labores de cuidado de sus hijos menores de 16 años, como consecuencia del cierre de establecimientos escolares (fue entre el 16 de marzo y el 13 de mayo), sin derecho a licencia remunerada. Posterior a esa fecha, solo se puede recibir ese beneficio si se acredita mediante certificado médico que su hijo menor de 16 años debe quedarse en casa por enfermedad producto de Covid-19 u otra enfermedad infecciosa (Kela, 2020).

3. Nueva Zelanda

De conformidad a la legislación laboral neozelandesa (Ley de Relaciones Laborales, *Employment Relations Act 2000*), las relaciones laborales están basadas en el principio de la buena fe. Esta buena fe, tiene un alcance más amplio que las obligaciones mutuas implícitas de confianza y seguridad, pues requiere como dice la ley (sección 4) que las partes en una relación laboral, sean activas y constructivas para establecer y mantener una relación laboral productiva en la cual las partes sean, entre otras cosas, receptivas y comunicativas.

La Ley de Relaciones Laborales de 2000, no reglamenta el teletrabajo propiamente tal, sin embargo otorga al trabajador una opción más amplia para modificar las condiciones o términos del empleo, a través de la flexibilidad laboral (*Flexible working*). Se trata de un derecho legal que permite a todos los trabajadores (as) a solicitar una variación de su horas de trabajo, lugar de trabajo, días de trabajo, con el objetivo de conciliar su vida laboral y familiar (sección 6AA de la Ley de Relaciones Laborales de 2000).

Los empleadores tienen la obligación de responder a las solicitudes lo antes posible (a más tardar un mes después de recibir la solicitud), existiendo un número limitado de razones por las cuales los empleadores pueden rechazar este tipo de solicitud, como la incapacidad de reclutar personal adicional o reorganizar el trabajo.

¹² Ver información en Valtioneuvosto, Finlandia, Hallitus linjasi neuvottelussa rajakysymyksistä, etätyöstä ja yli 70-vuotiaita koskevista suosituksista bus.

¹³ El importe de la ayuda es de 28,94 euros por día laboral (723,50 euros por mes). El monto es el mismo para todos los trabajadores.

En la página web del Ministerio de Trabajo, se entrega una Guía para el trabajo en casa (2020.a) (*Working from Home Guidelines*) donde se entregan algunas reglas para implementarla mediante un acuerdo por escrito, debiéndose especificar:

- a. Frecuencia de modalidad de trabajo remoto, duración del acuerdo, jornada etc.
- b. Tecnología y el equipo necesarios para su implementación.
- c. La forma que el empleador garantizara la seguridad y el bienestar del teletrabajador.
- d. Gastos en que incurrirá en esta modalidad de trabajo el trabajador y monto que reembolsará el empleador (es discrecional).

Respecto a la seguridad y salud del teletrabajador, se aplican las normas de salud en el trabajo generales señala la Guía citada, pero se dispone que el teletrabajador tiene la responsabilidad de organizar el área de trabajo en el hogar en forma adecuada para garantizar que el trabajo se efectúe en forma segura.

a. Medidas adoptadas para conciliar trabajo- familia y el Teletrabajo en época de Covid-19

Desde el lunes 8 de junio este país se encuentra en la Fase I de la pandemia, es decir, en la fase donde todos pueden regresar sin restricciones al trabajo, la escuela, los deportes y los viajes domésticos, y donde las reuniones tampoco se encuentran restringidas (Gobierno Nueva Zelanda, 2020).

Sin embargo, durante la pandemia se tomaron igualmente una serie de medidas con el objeto de evitar la propagación de la epidemia, y una de ellas fue ordenar que todas las personas en el país, que no trabajaran en servicios esenciales¹⁴, debían quedarse en casa y detener todas las interacciones físicas con otras personas fuera del hogar. Al mismo tiempo, se decretó el cierre de los establecimientos escolares. Por lo tanto, las personas que realizaban servicios no definidos como esenciales, debieron quedarse en su hogar, y trabajar desde ahí, si su trabajo lo permitía y, por lo tanto, se hicieron cargo del cuidado de las personas dependientes mientras duraron las medidas.

El Ministerio de Trabajo (2020.b) en su página recomendó que durante este período, se promoviera el trabajo flexible como una manera de mantener los contratos de trabajo. Específicamente, se dispone que la Ley de empleo no ha sido modificada, por lo que los empleadores deben continuar cumpliendo las obligaciones detalladas en la ley, siendo mencionadas expresamente, entre otras:

- a. La obligación de buena fe en las relaciones laborales.
- b. No es posible la modificación unilateral de las condiciones y los términos del empleo.

Así, los acuerdos para implementar el trabajo flexible deben ser mediante un acuerdo por escrito entre el empleador y el trabajador, pudiéndose acordar por ejemplo, tiempos de inicio escalonadas para evitar

¹⁴ Las órdenes bajo la sección 70 (1) de la Ley de Salud de 1956 definen el término "servicios esenciales" como negocios que son esenciales para la provisión de vida y aquellos negocios que apoyan aquello.

las horas peak para el transporte público, cambios en la descripción del trabajo, teletrabajo, reducción temporal de horas de trabajo, rebaja en el valor de hora de trabajo (Ministerio de Trabajo 2020. d).

Respecto de las empresas esenciales y aquellas que las apoyan en periodo de confinamiento, estas continuaron trabajando, y se establecieron formas alternativas de trabajo para mantener a los empleados seguros, incluido el trabajo por turnos, las pausas de comidas escalonadas, los acuerdos de licencia flexible y el distanciamiento físico (a lo menos dos metros).

En cuanto a las medidas tomadas más importantes en materia laboral, y que repercutieron en el cuidado de la familia podemos señalar las siguientes (Cifuentes, 2020):

i. Licencia de trabajadores de servicios esenciales

Los trabajadores de servicios esenciales continúan realizando sus labores habituales. Sin embargo, se ha dispuesto para las personas que trabajan en un servicio esencial y que deban mantenerse alejadas del trabajo y no pueden trabajar desde su casa una licencia financiada por el Estado. La licencia cubre tres grupos de trabajadores:

- Trabajadores que se auto aíslan de acuerdo con la guía de salud pública porque han contraído el virus o han entrado en contacto con alguien que lo ha contraído (o tienen un dependiente al que necesitan cuidar que esté enfermo por el Covid-19).
- Los trabajadores considerados de mayor riesgo si contraen el Covid-19, de acuerdo con las directrices de salud pública y, como tales, deben aislarse.
- Los trabajadores que tienen miembros del hogar que se consideran de mayor riesgo si contraen Covid-19, de acuerdo con la salud pública y, como tal, deben aislarse a sí mismos (mayores de 70 años, mujeres embarazadas).

ii. Cuidado infantil en el hogar para trabajadores de servicios esenciales

Para los trabajadores que necesiten cuidar a los niños o dependientes que están enfermos con enfermedad que no sea Covid-19, los empleadores deben permitir que sus trabajadores usen la licencia por enfermedad (si tienen derecho a una licencia por enfermedad disponible); analizar opciones como la flexibilidad de las horas de trabajo o considerar las opciones para trabajar desde casa. Los empleados a su vez deben considerar sus propias opciones de cuidado infantil (como el apoyo de otros miembros de su hogar).

Tratándose de trabajadores esenciales y para que éstos puedan continuar realizando sus labores como un trabajador esencial, el Gobierno, a través del Ministerio de Educación, ha organizado una serie de proveedores de servicios a nivel nacional, con licencia para brindar ayuda en el cuidado de niños principalmente de 0 a 13 años.

De todos modos, los trabajadores esenciales tienen acceso a otras instalaciones o servicios de cuidado, en particular, la asistencia para discapacitados permanece operativa por ser considerada también un servicio esencial.

iii. Plan de subsidio salarial para trabajadores de servicios no esenciales

Este plan de apoyo tiene por objeto apoyar a los empleadores afectados negativamente por Covid-19, para que pueda continuar pagando a sus empleados, y apoyar a todos los trabajadores para garantizar que continúen recibiendo ingresos, incluso si no pueden trabajar. El subsidio no cambia ninguna otra obligación de la ley de empleo, lo que significa que los empleados deben ser pagados adecuadamente en virtud de sus acuerdos de empleo por las horas que trabajan durante el cierre.

El subsidio se paga como una suma global al empleador para pasar a los empleados y cubre 12 semanas por trabajador.

Referencias

- Álvarez, Paola; Weidenslaufer, Christine; Hafner Annete (2015). Teletrabajo: Regulación y Experiencia Extranjera. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Álvarez D., Paola. (2018). Teletrabajo en la Experiencia Extranjera: Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, Estados Unidos Norteamérica, Francia, Italia y Portugal.
- Álvarez D., Paola y Morales Tomas (2020). OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional.
- Asociación de Salud y Seguridad en el Trabajo, Francia (2020). *Le télétravail en situation exceptionnelle*. Disponible en: <http://www.inrs.fr/actualites/teletravail-en-situation-exceptionnelle.html> (julio, 2020)
- Canoves, Gemma (2005) Teletrabajo, Género y Territorio. Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1nw> (julio, 2020).
- Cifuentes Pamela (2020). Conciliación trabajo – familia en el contexto de la crisis sanitaria Covid-19 (2020). Biblioteca del Congreso Nacional.
- De Luis, Pilar, Angel Martínez, Manuela Pérez y M. José Vela (sf) El enfoque de género aplicado a la relación teletrabajo-mediambiente. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1nz> (julio, 2020).
- Gobierno Finlandia, (2020). *Government decides on continuation of restrictions on traffic at internal and external borders*. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1o2> (julio, 2020).
- Gobierno Nueva Zelanda (2020). *Alert Level 1*. Disponible en: <http://bcn.cl/2eokn> (julio, 2020).
- Kela 2020. *Update on the coronavirus situation*. Disponible en: <https://www.kela.fi/valiaikainen-epidemiaturi> (julio, 2020).
- Lenguita, P. (2010). “Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma”. Argumentos 23(64), 245-263. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1o4> (julio, 2020).
- López, Nelson W., Pérez-Simon, M. Claudia, Nagham-Ngwessitchou, Edwige G., & Vázquez-Ubago, María. (2014). Teletrabajo, un enfoque desde la perspectiva de la salud laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(236), 587-599. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1o5> (julio, 2020).
- Messenger, Jon; Vargas Llave, Oscar; Gschwind, Lutz; Boehmer, Simon; Vermeylen, Greet; Wilkens, Mathijn (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, (ILOEurofound) Disponible en: <http://bcn.cl/2f1o6> (julio, 2020).
- Organización Internacional del Trabajo
- (2016.a) Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financiero. Disponible en: <http://bcn.cl/274gn> (julio, 2020).

- (2020.b) Organización Internacional del Trabajo (2018). Tesauro de la OIT. Disponible en: <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html> (julio, 2020).
- (2011.c) Consejo de Administración. 312.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2011. Sección de Formulación de Políticas Segmento de Empleo y Protección Social. Conciliación del trabajo y la vida familiar. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1o8> (julio, 2020)
- (2020.d) Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera Edición. Disponible en: <http://bcn.cl/2e435> (julio, 2020).
- (2020.e) La Covid 19 y el mundo del trabajo. Nota conceptual. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1oa> (julio, 2020).
- (2020.f) Qué políticas serán las más eficaces para mitigar los efectos del COVID-19 en el mundo del trabajo? Disponible en: <http://bcn.cl/2e436> (julio, 2020).

Ministerio de Trabajo Francés

- (2020. a) *Activité partielle – chômage partiel*. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1ob> (julio, 2020).
- (2020. b) *Protocole National de deconfinement poru les entreprises poru asserer la sante et la securité des salariés*. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1oc> (julio, 2020).

Ministerio del Empleo y Economía (2020) Finlandia. *New Working Time Act in a nutshell (Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa)*. Disponible en: <http://bcn.cl/2ey86> (julio, 2020).

Ministerio de Trabajo Nueva Zelanda.

- (2020. a). *Working from Home Guidelines*. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1od> (julio, 2020).
- (2020. b) *Flexible working arregements*. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1oe> (julio, 2020).
- (2020. c) *Employment New Zealand*. Disponible en: <http://bcn.cl/2ezgz> (julio, 2020).
- (2020. d) *Modifying employment agreements during COVID-19 response and recovery*. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1of> (julio, 2020).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo (2020). Women at the core of the fight against COVID-19 crisis (2020). Disponible en <http://bcn.cl/2f1vd> (julio, 2020).

Paris, Laura (2011) Teletrabajo y género: perspectivas de los teletrabajadores acerca de la conciliación familia – trabajo. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1og> (julio, 2020).

Pozzi, Paola (2020) Teletrabajo desde la perspectiva de género ¿Libertad o esclavitud?. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1oj> (julio, 2020).

Sabanes, Dafne (2010) Teletrabajo: Una mirada con perspectiva de género. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1ol> (julio, 2020).

Salud y Seguridad en el trabajo, Francia (2020). Ce qu'il faut reteñir. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1on> (julio, 2020).

Secretaría de Salud Laboral y Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO (2017). El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1om> (julio, 2020).

Sierra Yolanda, Escobar Sánchez (2016). Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1oo> (julio, 2020).

Servicio Público Francés

- (2020.a) *Travail et Covid-19: quelles sont les règles*. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1oq> (julio, 2020).

- (2020. b) *Quelles dispositions sont prévues si je dois garder mon enfant à la maison ?*. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1ot> (julio, 2020).
- (2020.c). *Travail et Covid-19 : quelles sont les règles ?*. Disponible en: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35217> (julio, 2020).

Unión Europea (2002). Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET): Disponible en: <http://bcn.cl/2f1s9> (julio, 2020).

Valtioneuvosto, Finlandia (2020). Hallitus linjasi neuvottelussaan rajakysymyksistä, etätyöstä ja yli 70-vuotiaita koskevista suosituksista bus. Disponible en: <http://bcn.cl/2eyrr> (julio, 2020).

Wheatley, Daniel (2012). *Good to Be Home? Time-Use and Satisfaction Levels Among Home-Based Teleworkers*. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1q3> (julio, 2020).

Word Economic Forum. (2020) *The coronavirus fallout may be worse for women than men. Here's why*. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1q4> (julio, 2020).

Textos Normativos

Francia.

- Código del Trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1qn> (julio, 2020).
- Decreto n° 2020-73 del 31 de enero de 2020 que adopta condiciones adaptadas para el beneficio de los beneficios en efectivo para las personas expuestas al coronavirus. _Disponible en: <http://bcn.cl/2f1q8> (julio, 2020).
- Decreto n° 2020-227 del 9 de marzo de 2020 que adapta las condiciones para beneficiarse de los beneficios en efectivo del seguro de salud y el pago de actos de telemedicina para personas expuestas a covid-19. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1qe> (julio, 2020).
- Decreto de aplicación N° 2016-151 del 11 de febrero de 2016. Disponible en: <http://bcn.cl/275bv> (julio, 2020).
- Ley de enmienda financiera n°2020-473 del 25 de abril de 2020. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1qu> (julio, 2020).
- Ley N° 2012-347 de 12 de marzo de 2012. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1r2> (julio, 2020).

Finlandia

- Ley 872/2019 de jornada de trabajo (Työaikalaki). Disponible en: <http://bcn.cl/2ey87> (julio, 2020).
- Ley 55/2001 de contrato de trabajo (Työsopimuslaki). Disponible en: <http://bcn.cl/2eyyr> (julio, 2020).
- Ley de Emergencia 1552/2011 (Valmiuslak). Disponible en: <http://bcn.cl/2eyys> (julio, 2020).

Nueva Zelanda

- Ley de relaciones de trabajo 2000. Disponible en: <http://bcn.cl/2ezh0>. (julio, 2020).
- Ley de Preparación de Epidemias del 2006 (Epidemic Preparedness Act 2006). Disponible en: <http://bcn.cl/2ezh2> (julio, 2020).
- Ley de Salud de 1956 (Health Act 1956). Disponible en: <http://bcn.cl/2ezh3> (julio, 2020).

Organización Internacional del Trabajo

- C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Disponible en: <http://bcn.cl/29vwo> (julio, 2020).

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)